

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

e-Book

จัดทำโดย นักวิชาการเตรียมสอบข้าราชการ



เจาะข้อสอบ

นักทรัพยากรบุคคล

(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

2560

ข้อสอบทัว

1,000

แนวข้อสอบ ความรู้เฉพาะตำแหน่ง

แนวข้อสอบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับท้องถิ่น

แนวข้อสอบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง



จำหน่าย e-book, mp3, video

คู่มือเตรียมสอบราชการ คู่มือสอบท้องถิ่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน อธิการ นักพัฒนาชุมชน ปลัดอำเภอ ข้าราชการ หน่วยงานรัฐต่างๆ



259.-

ขอบเขตเนื้อหา

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| แนวข้อสอบ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 | 4 |
| แนวข้อสอบความลับของทางราชการ | 12 |
| แนวข้อสอบบริหารราชการแผ่นดิน | 26 |
| แนวข้อสอบองค์การบริหารส่วนจังหวัด | 46 |
| แนวข้อสอบเทศบาล | 68 |
| แนวข้อสอบสภาตำบลและอบต. | 98 |
| แนวข้อสอบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | 125 |
| แนวข้อสอบการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ | 140 |
| แนวข้อสอบหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | 152 |
| แนวข้อสอบการบริหารราชการเมืองพัทยา | 166 |
| แนวข้อสอบการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น | 185 |
| แนวข้อสอบข้าราชการพลเรือน | 209 |
| แนวข้อสอบวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง | 230 |
| แนวข้อสอบการปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม | 238 |
| แนวข้อสอบการรักษาความลับของทางราชการ | 244 |
| แนวข้อสอบ พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 | 251 |
| แนวข้อสอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 | 262 |
| แนวข้อสอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 | 270 |
| แนวข้อสอบพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ | 285 |
| แนวข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพัสดุ | 288 |
| แนวข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพัสดุด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ | 337 |
| แนวข้อสอบ หลักการเขียนหนังสือราชการ | 347 |
| แนวข้อสอบ ระเบียบฯ งานสารบรรณ พ.ศ. 2526แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 | 352 |
| แนวข้อสอบคอมพิวเตอร์ | 375 |
| แนวข้อสอบกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ | 403 |
| แนวข้อสอบ นักรักษาพยาบาลบุคคล | 438 |

แนวข้อสอบพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540

1. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ ฉบับที่ใช้อยู่เป็นฉบับ พ.ศ.ใด

| | |
|--------------|--------------|
| ก. พ.ศ. 2540 | ข. พ.ศ. 2542 |
| ค. พ.ศ. 2546 | ง. พ.ศ. 2549 |

2. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 มีผลบังคับใช้เมื่อใด

| | |
|-----------------------------------------|--|
| ก. ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา | |
| ข. ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา | |
| ค. 30 วันหลังจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา | |
| ง. 90 วันหลังจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา | |

3. ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐหรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเอกชน หมายความว่า ข้อใด

| | |
|------------------|---------------------------|
| ก. ข้อมูลข่าวสาร | ข. ข้อมูลข่าวสารของราชการ |
| ค. ข้อมูลราชการ | ง. ข้อมูลหน่วยงาน |

4. ข้อใดหมายถึง หน่วยงานของรัฐ

| | |
|-----------------------|----------------------|
| ก. ราชการส่วนกลาง | ข. ราชการส่วนภูมิภาค |
| ค. ราชการส่วนท้องถิ่น | ง. ถูกทุกข้อ |

5. ข้อใดหมายถึง ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| ก. ลายพิมพ์นิ้วมือ | ข. ประวัติอาชญากรรม |
| ค. แผ่นบันทึกลักษณะเสียงของคน | ง. ถูกทุกข้อ |

6. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับ คนต่างด้าว
- บุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติไทยและไม่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย
 - บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย และมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย
 - บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย และไม่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย
 - บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย
7. ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 คือ
- นายกรัฐมนตรี
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ปลัดกระทรวง
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
8. ข้อมูลข่าวสารใดที่ต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา
- โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน
 - สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน
 - สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ
 - ถูกทุกข้อ
9. ข้อมูลข่าวสารของราชการที่จะเปิดเผยมิได้ คือข้อใด
- ข้อมูลข่าวสารของราชการที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
 - ข้อมูลข่าวสารที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของประเทศ
 - ข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยจะทำให้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพ
 - ถูกทุกข้อ
10. คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ ประกอบด้วยผู้ใดเป็นประธาน
- รัฐมนตรี
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ปลัดกระทรวงการคลัง
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
11. ผู้ใดไม่ใช่คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ
- ปลัดกระทรวงกลาโหม
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - ปลัดกรุงเทพมหานคร
 - ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

แนวข้อสอบระเบียบว่าด้วยรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ.2544

18.ประเภทของชั้นความลับแบ่งเป็นกี่ชั้น

- ก. 2 ชั้น, ลับที่สุด , ลับ
- ข. 3 ชั้น, ลับที่สุด , ลับมาก , ลับ
- ค. 3 ชั้น, ลับมากที่สุด, ลับมาก, ลับ
- ง. 4 ชั้น, ลับมากที่สุด, ลับมาก, ลับเฉพาะ , ลับ

19.ข้อมูลข่าวสารลับที่หากเปิดเผยทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศ
แห่งรัฐอย่างร้ายแรงที่สุด เรียกว่า

- ก. CONFIDENTIAL
- ข. SECRET
- ค. TOP SECRET
- ง. HIGH SECRET

20. ข้อมูลข่าวสารลับซึ่งหากเปิดเผยทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่
ประโยชน์แห่งรัฐอย่างร้ายแรง เป็นชั้นความลับของข้อมูลข่าวสารในชั้นใด

- ก. CONFIDENTIAL
- ข. SECRET
- ค. TOP SECRET
- ง. HIGH SECRET

21.ข้อมูลข่าวสารลับ ซึ่งหากเปิดเผยทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนจะก่อให้เกิดความเสียหายแห่งรัฐ
เป็นชั้นความลับของข้อมูลข่าวสารในชั้นใด

- ก. CONFIDENTIAL
- ข. SECRET
- ค. TOP SECRET
- ง. HIGH SECRET

22.ผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดชั้นความลับ พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการกำหนดชั้น
ความลับด้วยคือ

- ก. ผู้ว่าราชการจังหวัด
- ข. หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ
- ค. หัวหน้าควบคุมข้อมูลข่าวสารลับ
- ง. นายทะเบียนควบคุมข้อมูลข่าวสารลับ

แนวข้อสอบ นักทรัพยากรบุคคล

1. การจะใช้แนวความคิดในการสรรหาแบบใหม่ (New Recruitment) หรือแบบเก่า (Traditional Recruitment) ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคม (Value of Social) หมายถึง

- (1) ขึ้นอยู่กับว่าในสังคมเขานิยมงานกับบริษัทใด
- (2) ขึ้นอยู่กับว่าในสังคมเขานิยมงานกับกระทรวงใด
- (3) ขึ้นอยู่กับว่าในสังคมเขานิยมงานกับภาครัฐหรือภาคเอกชน
- (4) ขึ้นอยู่กับว่าในขณะนั้นตลาดแรงงานเป็นของนายจ้างหรือลูกจ้าง
- (5) ข้อ 2 และ 3 ถูก

ตอบ 3 การพิจารณาว่าจะใช้การสรรหาแบบใหม่หรือแบบเก่า ขึ้นอยู่กับ

1. ค่านิยมของสังคม โดยพิจารณาว่าเขานิยมทำงานในภาครัฐหรือภาคเอกชน
2. ค่านิยมในงาน โดยพิจารณาว่าเขานิยมทำงานในกระทรวงใด
3. ระดับตำแหน่งงาน
4. สภาพตลาดแรงงาน โดยพิจารณาว่าในขณะนั้นตลาดแรงงานเป็นของนายจ้างหรือลูกจ้าง

2. อัตราค่าจ้างทั่วไป (Prevailing Wage) หมายถึง

- (1) อัตราค่าจ้างคิดตามค่าครองชีพ
- (2) อัตราค่าแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมาย
- (3) อัตราค่าจ้างที่องค์กรสามารถจ่ายได้
- (4) อัตราค่าจ้างในสังคมที่เขาจ้างกันทั่ว ๆ ไป
- (5) อัตราค่าจ้างเพื่อให้เพียงพอสำหรับคนในครอบครัว 2 – 3 คน

ตอบ 4 อัตราค่าจ้างทั่วไป (Prevailing Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างขององค์กรซึ่งจ่ายสำหรับงานเฉพาะอย่าง โดยทั่วไปมักจะยึดถืออัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ ที่จ่ายให้แก่คนงานที่ทำงานประเภทเดียวหรือในธุรกิจอย่างเดียวกัน และไม่คำนึงถึงสถานที่ตั้งของธุรกิจนั้น ๆ

3. เหตุใดจึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)

- (1) เพื่อนำไปพัฒนา
- (2) เพื่อจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- (3) เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ 2 ชั้น
- (4) เพื่อให้รู้ขีดความสามารถของพนักงาน
- (5) เพื่อเปรียบเทียบพนักงานว่าใครเก่งกว่าใคร

ตอบ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เป็นการกระทำเพื่อให้รู้ถึงขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถอยู่ในระดับใด

4. การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance Evaluation) อย่างหนึ่ง ซึ่งถ้าจะให้ได้ผลดีควรใช้ ผู้สัมภาษณ์หลายท่านเพราะเหตุใด

- (1) เพื่อให้เกิดความยุติธรรมมากขึ้น
- (2) เพื่อเกิดคำถามที่หลากหลาย
- (3) เพื่อให้กรรมการช่วยกลั่นกรอง
- (4) เพื่อความรอบคอบในการตั้งคำถาม
- (5) เพื่อช่วยกันเปรียบเทียบว่าใครเก่งที่สุดก็คัดเลือกคนนั้นเป็นผู้ชนะ

ตอบ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์นั้น ถ้าจะให้ได้ผลดีควรใช้ผู้สัมภาษณ์หลายท่าน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) ในความหมายกว้าง รวมถึง

- (1) การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา
- (2) การศึกษา การพัฒนาฝีมือและแรงงาน
- (3) การฝึกอบรมด้านแรงงาน และการพัฒนา
- (4) การสาธารณสุขและการศึกษา เพราะถือเป็นด้านสังคม
- (5) การศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาฝีมือและแรงงาน

ตอบ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายอย่างกว้างนั้น จะรวมถึงการศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาฝีมือและแรงงาน ส่วนในความหมายอย่างแคบนั้น หมายถึง การปรับเปลี่ยนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และพฤติกรรม (Behavior)

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริการควรให้ใครเป็นผู้ประเมินจึงจะเกิดบริการที่ดี และให้ลูกค้ำประทับใจ

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| (1) ผู้บังคับบัญชา | (2) เพื่อนร่วมงาน |
| (3) ประเมินตนเอง | (4) ให้ลูกค้ำเป็นผู้ประเมิน |
| (5) ผู้ใต้บังคับบัญชา | |

ตอบ 4

ในงานด้านการบริการต่าง ๆ ผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริการก็คือลูกค้ำนั่นเอง

7. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง

- (1) วัน เวลาทำงาน และวันหยุด
- (2) ข้อกำหนดของสภาพแรงงาน
- (3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง
- (4) การจัดสถานที่ทำงานให้พนักงานตามข้อตกลงกัน
- (5) สภาพการจ้างทั่ว ๆ ไปที่จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้

ตอบ 5

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้าง (สมาคมนายจ้าง) กับลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) เกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่น ๆ ของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับวินัยหรือการลงโทษ)

17. Merit System ต่างจาก Spoils System ในเรื่องใด

- (1) ความเป็นกลางทางการเมือง
- (2) ความมั่นคงในการทำงาน
- (3) ความสามารถของบุคคล
- (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- (5) ถูกทุกข้อ

ตอบ 5 นอกจากนี้ระบบคุณธรรม (Merit System) ยังมีลักษณะที่ต่างจากระบบอุปถัมภ์ (Spoils System) อีกหลายประการ เช่น

1. Equalitarianism คือ คำนึงถึงความเสมอภาค
2. Scientism มีการนำวิธีทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในการบริหาร
3. Seperatism ต้องแยกการเมืองและการบริหารงานออกจากกัน
4. Unilateralism การให้ความสัมพันธ์ในเอกภาพแห่งการตัดสินใจของบุคคล เป็นต้น

18. ข้อใดต่อไปนี้มีความสัมพันธ์ตรงกัน

- (1) การบริหารงานบุคคลยุคดั้งเดิม : Man Without Organization
- (2) การบริหารงานบุคคลยุคดั้งเดิม : มนุษย์สัมพันธ์
- (3) การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ : Frederick Taylor
- (4) การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ : สหวิทยาการ
- (5) ไม่มีคำตอบข้อใดถูก

ตอบ 4 การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (Modern) จะให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบภายในภายนอก และสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยจะคำนึงถึงหลักการบริหารงานบุคคลในยุคดั้งเดิม และยุคใหม่ผสมผสานกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อองค์การ พร้อม ๆ กับการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ (ในลักษณะสหวิทยาการ) เข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้วย

19. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานภาครัฐคืออะไร

- (1) ให้เกิดความเสมอภาค
- (2) ให้เกิดความเป็นธรรม
- (3) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคง
- (4) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์
- (5) ถูกทุกข้อ

ตอบ 5 นอกจากนี้วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐยังได้แก่

1. เพื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถเหมาะสมกับหน่วยงาน
2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อประชาชน
3. เพื่อให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างฉลาด มีประสิทธิภาพและประหยัด
4. เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานและองค์การ

20. การเกลี่ยอัตรากำลังมีความหมายใกล้เคียงกับข้อใดมากที่สุด

- (1) The Maintenance of Manpower
- (2) The Distribution of Manpower
- (3) Manpower Supply
- (4) Manpower Demand
- (5) ถูกทุกข้อ

ตอบ 2 การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่มีขอบเขตครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้

1. การพัฒนากำลังคน (The Development of Manpower)
2. การบำรุงรักษา (ดูแล) กำลังคน (The Maintenance of Manpower)
3. การใช้ประโยชน์อัตรากำลังคน (The Utilization of Manpower)
4. การเกลี่ยอัตรากำลังคน (The Distribution of Manpower)

21. ข้อใดต่อไปนี้ถูกต้อง

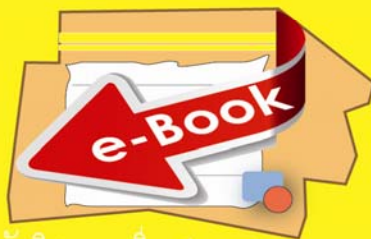
- (1) ความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน เรียกว่า Demand Work
- (2) งาน / เงินเดือน / เวลา เป็นปัจจัยแวดล้อมของการสรรหา
- (3) บุคคลที่จะเข้ารับราชการพลเรือนต้องไม่เป็นสมาชิกพรรคการเมือง
- (4) Rule of One คือ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก
- (5) การสรรหาบุคคลจากสถาบันการศึกษาจัดเป็น Recruitment from Inside

ตอบ 2 นอกจากตัวเลือกที่ 2 แล้ว ที่ถูกต้องคือ

1. ความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน เรียกว่า Manpower Demand
2. บุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ต้องไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง แต่สามารถเป็นสมาชิกพรรคการเมืองได้
3. Rule of One และ Rule of Three คือ หลักเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้ง
4. การสรรหาบุคคลจากสถาบันการศึกษาหรือจากบริษัทจัดหางานจัดเป็นการสรรหาจากภายนอก (Recruitment from Without or Outside)

22. ข้อใดหมายถึงกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อประมาณความต้องการกำลังคน

- | | |
|-----------------------|----------------|
| (1) Job Specification | (2) Job Design |
| (3) Job Analysis | (4) Job Study |



นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ