

สรุปลงการระสำคัญ

กฤษฎ ก.พ.

ข้อบงค้บ

ระเบียบ

หนังสือเวียน

ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



Konrad
Adenauer
Stiftung

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา

เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆ

โดยเอกสาร “สรุปสาระสำคัญ กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ หนังสือเวียน ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑” ฉบับนี้ เป็นการรวบรวมสาระสำคัญของกฎหมายลำดับรอง อันได้แก่ กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ และหนังสือเวียน ที่สำคัญต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ในการช่วยส่วนราชการให้มีความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

เอกสารฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิคอนราด อเดนาวร์ (KAF) ในการจัดพิมพ์ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ต้องขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักงาน ก.พ.

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๑

สารบัญ

๑. การจำแนกตำแหน่ง	๑
๑.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ.	๓
๑.๒ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พ.ศ.	๖
๒. การบรรจุแต่งตั้ง	๙
๒.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ พ.ศ.	๑๑
๒.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.	๑๔
๒.๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.	๑๗
๒.๔ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ.	๒๒
๒.๕ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป พ.ศ.	๒๔
๒.๖ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์	๒๖
๒.๗ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องการรับรองคุณวุฒิ พ.ศ.	๒๘
๒.๘ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ พ.ศ.	๓๐
๒.๙ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	๓๓
๒.๑๐ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญสูง พ.ศ.	๓๕
๒.๑๑ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร พ.ศ.	๓๗
๒.๑๒ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องการบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ผู้ที่ออกไปรับราชการทหาร/ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี และผู้ที่ไม่ได้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ)	๔๐

๒.๑๒	หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องการรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน	๔๒
๓. การพิจารณาความดีความชอบ/การบริหารค่าตอบแทน		๔๕
๓.๑	หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.	๔๗
๓.๒	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.	๕๐
๓.๓	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.	๕๔
๓.๔	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.	๕๘
๓.๕	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.	๖๓
๓.๖	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ...	๖๕
๓.๗	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งเลขธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.	๖๗
๓.๘	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข พ.ศ.	๖๙
๓.๙	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ.	๗๑
๔. การดำเนินการทางวินัย		๗๕
๔.๑	กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.	๗๗
๔.๒	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย กรณีกระทำความผิดหรือผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติไม่ปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. พ.ศ.	๗๙
๔.๓	กฎ ก.พ. ว่าด้วยความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ.	๘๐
๔.๔	กฎ ก.พ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน พ.ศ.	๘๑
๔.๕	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ.	๘๒
๔.๖	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.	๘๔
๔.๗	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการกรณีถูกสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก พ.ศ. ...	๘๖
๔.๘	หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.	๘๘
๔.๙	หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนในเรื่องการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.	๙๑
๔.๑๐	กฎ ก.พ. ว่าด้วยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความคุ้มครองพยาน การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้บำเหน็จความชอบ พ.ศ.	๙๒
๔.๑๑	กฎ ก.พ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.	๙๕
๔.๑๒	คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)	๙๗

๕. อื่น ๆ	๑๐๑
๕.๑ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการขอและการพิจารณาเกษียณให้เข้ารับราชการ เพราะมีลักษณะต้องห้าม พ.ศ.	๑๐๓
๕.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาผู้ที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.	๑๐๕
๕.๓ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.	๑๐๘
๕.๔ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์การมอบหมายให้ตำแหน่งใดบังคับบัญชาหน่วยงาน ในฐานะใด พ.ศ.	๑๑๑
๕.๕ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว ๑๑๓ พ.ศ.	๑๑๓
๕.๖ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง กรม	๑๑๕
๕.๗ กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.	๑๑๘
๕.๘ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของรัฐบาล พ.ศ.	๑๒๐
๕.๙ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนเล่าเรียนหลวง พ.ศ.	๑๒๓
๕.๑๐ ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการจัดการการศึกษา ควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือ บุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ.	๑๒๕
๕.๑๑ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.	๑๒๘
๕.๑๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถ ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.	๑๓๒
๕.๑๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.พ.วิสามัญ พ.ศ.	๑๓๕
๕.๑๔ กฎ ก.พ. ว่าการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ.	๑๓๖
๖. ภาคผนวก	๑๓๙
บัญชีหัวข้อกฎหมายลำดับรองเปรียบเทียบกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	

ก

การจําแนกตำแหน่ง

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒ เพื่อแสดงรายละเอียดระบบการจำแนกตำแหน่งใหม่ตามมาตรา ๔๕ และ ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่นำมาใช้แทนระบบ(ซี) เดิม

๑.๓ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานเทียบเคียงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ

๒. หลักการ

๒.๑ วางเกณฑ์คำอธิบายการจำแนกตำแหน่ง (Grade Description) เป็น ๔ ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นไว้อย่างชัดเจน

๒.๒ ครอบคลุมทุกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการทุกส่วนราชการ

๒.๓ สอดคล้องกับกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย ว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎ ก.พ. ฉบับนี้

นวัตกรรม (เป็นเรื่องที่ไม่เคยมีกฎ ก.พ. ในเรื่องนี้มาก่อน)

กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ

๓.๒.๑ กฎ ก.พ. ฉบับนี้เป็นหลักเกณฑ์หรือคำอธิบายรายละเอียดประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งไว้ให้ส่วนราชการกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งสอดคล้องตรงกับลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน โดยตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการเน้นการจำแนกตามโครงสร้างส่วนราชการ (Organization Classification) เป็นหลัก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีฐานะเป็นหัวหน้าหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปเน้นการจำแนกตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน (Job Classification) เป็นหลัก

๓.๒.๒ ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงาน เป็นหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม แบ่งเป็น ๒ ระดับ จำแนกตำแหน่ง โดยอิงตามโครงสร้างส่วนราชการตามที่ปรากฏในกฎหมาย ดังนี้

-ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ปัจจุบันกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๙ บส.)

-ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม จังหวัด และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ปัจจุบันกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๐ บส. และระดับ ๑๑ บส.) หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสำนักนายกรัฐมนตรี และขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และอยู่ใน บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี (ปัจจุบันกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๐ บส.) รวมทั้งตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ระดับกระทรวง)

๓.๒.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการ ระดับกรม ซึ่งกำหนดเป็นหน่วยงานในระดับกอง/สำนักไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ทั้งนี้ ไม่รวมกลุ่มงานที่ไม่เป็นกองหรือสำนัก ครอบคลุมหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในระดับจังหวัด จัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

-ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรมหนึ่งระดับ (กอง/สำนัก) ที่ปัจจุบัน ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง (บก.) โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบสูงมาก ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ ยากมาก

-ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรมหนึ่งระดับ (กอง/สำนัก) ที่ปัจจุบัน ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (บส.) โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบสูงมากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานที่ต้อง ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหายากซับซ้อนมากและมีผลกระทบวงกว้างรวมทั้งตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรม (ผู้ตรวจราชการระดับกรม)

ทั้งนี้ อาจรวมถึงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและ คุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓.๒.๔ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทาง วิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ตำแหน่งนั้น โดยพิจารณาจากลักษณะงานเป็น ๒ กลุ่มหลัก ๆ คือ กลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ และกลุ่มตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการนี้จัดเป็น ๕ ระดับ

ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๓.๒.๕ ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เน้นการใช้ทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานไม่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ระดับปริญญา จำแนกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และกลุ่มตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งในลักษณะงานที่ใช้ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น พยาบาลเทคนิค อาจสามารถกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ได้ถึงระดับอาวุโส และลักษณะงานที่ใช้ทักษะความชำนาญเฉพาะตัว เช่น คีตศิลป์ อาจสามารถกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ได้ถึงระดับทักษะพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไปจัดเป็น ๔ ระดับ ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘ (๕) ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการออกกฏ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒ มาตรา ๔๕ ได้จำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๔ ประเภท คือ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

๔.๑.๓ มาตรา ๔๖ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฏ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฏ ก.พ. ฉบับนี้

๔.๒ กฏ ก.พ./ระเบียบ ก.พ. ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. เวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ

๔.๒.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรา ๔๗ และเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเป็นมาตรฐานกลาง ในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติใน ส่วนราชการ

๑.๒ เพื่อให้มีมาตรฐานของงานในแต่ละระดับ ของสายงานเป็นบรรทัดฐานเทียบเคียงในส่วน ราชการ

๒. หลักการ

๒.๑ เพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร “คน” ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ฯลฯ

๒.๒ ปรับปรุงสายงานให้เหมาะสม ทั้งจำนวนสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.๓ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เน้นบทบาท (Role) ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สูญเสีย ลักษณะเฉพาะของสายงาน

๒.๔ สอดคล้องกับแนวคิด “คนสร้างงาน” และ Knowledge worker

๒.๕ กำหนดวุฒิการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการสามารถพิจารณาให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และการแต่งตั้ง

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิมฉบับใด

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ

๓.๒.๑ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไปพร้อมกับการปรับปรุงสายงานให้เหมาะสม กับลักษณะงาน สะท้อนงานที่ปฏิบัติอยู่จริง (ครอบคลุม) ภารกิจของรัฐ ๑๑ ภารกิจ งานที่เหมือนกันหรือ คล้ายคลึงกันให้ยุบรวมเข้าด้วยกัน งานต่างกันให้แยกสายงานออกจากกัน และแยกสายงานตามประเภท ตำแหน่งไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน

๓.๒.๒ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระดับตำแหน่งที่มีอยู่จริง

๓.๒.๓ ส่วนประกอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อกฎหมาย

๓.๒.๔ การทบทวนสายงาน สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับส่วนราชการในการปรับปรุงสายงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน จากสายงานในปัจจุบันจำนวน ๔๖๕ สายงาน เป็น ๒๔๖ สายงาน

๓.๒.๕ สรุปสาระสำคัญของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เพื่อใช้เป็นมาตรฐานวัดเบื้องต้นในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งในสายงานนั้น ๆ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งในกฎ ก.พ. ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกรอบภารกิจหลักที่เหมาะสมประจำสายงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปฏิบัติเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล

๓.๒.๕ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วย

- คุณสมบัติการศึกษา กำหนดเป็น ๓ ลักษณะ คือ ลักษณะงานที่ต้องการผู้มีความรู้หลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องการผู้มีความรู้บางลักษณะ และลักษณะงานที่ต้องการผู้มีความรู้เฉพาะทาง โดยเน้นให้ส่วนราชการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาสรรหา เลือกรับ และแต่งตั้งบุคคลได้คล่องตัวมากขึ้น

- กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ประสบการณ์ในตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่า) ขึ้นต่ำก่อนการเลื่อนระดับ ระยะเวลาของประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

- กำหนดคุณสมบัติพิเศษของผู้ดำรงตำแหน่งในบางสายงาน เนื่องจากสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.๒.๖ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยกำหนดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๔๗ ก.พ. ต้องพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวงฯ พิจารณากำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๑.๒ มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กำหนดให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากัน โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

กิจการบรรพช และแต่งตั้ง

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๑.๒ เพื่อให้การดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีมาตรฐาน คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๒. หลักการ

๒.๑ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการเลือกสรรบุคคล ซึ่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒.๒ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฏ ก.พ.

นวัตกรรม

กฏ ก.พ.ที่ออกมาใช้แทน กฏ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๒ จุดเหมือน และจุดต่างเมื่อเทียบกับ กฏ ก.พ. ฉบับเดิม

จุดเหมือน	จุดต่าง
๑. ระยะเวลาทดลองฯ ๖ เดือน	๑. กำหนดระยะเวลามากกว่า ๖ เดือนได้ แต่ไม่เกิน ๑ ปี ตามลักษณะงานที่แตกต่าง กรณีกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน สามารถขยายเวลาได้ครั้งละ ๓ เดือน ไม่เกิน ๒ ครั้ง
๒. การลาคลอด/ลาป่วยจำเป็นลาได้ และนับเป็นระยะเวลาทดลองฯ	๒. ให้ทดลองฯ ต่อไปเท่ากับจำนวนวันลา

จุดเหมือน	จุดต่าง
๓. ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ทดลองฯ ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองฯ	๓. มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรและรับทราบร่วมกันทุกฝ่าย
๔. กำหนดให้มีผู้ดูแลการทดลองฯ เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	๔. กำหนดให้ผู้ดูแลการทดลองฯ ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน ติดตามผลการทดลองฯ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ทดลองฯ และนำผลการติดตามมาใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองฯ
๕. -	๕. ให้ส่วนราชการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ส่วนที่ ๑ ปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับองค์การที่ได้รับการบรรจุ ส่วนที่ ๒ เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้รู้กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนที่ ๓ อบรมสัมมนาเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และให้นำผลการพัฒนามาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการทดลองฯ
๖. การย้ายประเภทเดิม สายงานเดิม - นับระยะเวลาต่อเนื่อง การโอนทุกกรณี ยกเว้นการโอนโดยบทบัญญัติของกฎหมาย-เริ่มทดลองฯ ใหม่	๖. การย้ายประเภทเดิม ต่างสายงาน - ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการ
๗. คณะกรรมการประเมินผลการทดลองฯ ประกอบด้วยประธาน และกรรมการอีก ๒ คน	๗. คณะกรรมการเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองฯ และเป็นข้าราชการ ต่างหน่วยงานได้
๘. -	๘. องค์ประกอบในการประเมิน ๘.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๕๐ ๘.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

จุดเหมือน	จุดต่าง
๙. -	๙. ส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยัง สำนักงาน ก.พ. เฉพาะกรณีไม่ผ่านการทดลองฯ
๑๐. -	๑๐. ให้ส่วนราชการที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้อง ดำเนินการนอกเหนือจากที่กำหนดในกฎ ก.พ. ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีไป

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎ ก.พ./หนังสือเวียนฉบับนี้
มาตรา ๕๙ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
-

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้นำทางการบริหาร โดยการส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเป็นนครอบด้าน (Generalist)

๑.๒ เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนในส่วนราชการ และระหว่างส่วนราชการ

๑.๓ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ที่หลากหลาย มีความเข้าใจในงานและความต้องการของส่วนราชการอื่น โดยผ่านการมีประสบการณ์งานจริงในหลายส่วนราชการและ/หรือผ่านการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากเพื่อนข้าราชการที่มีประสบการณ์งานจากส่วนราชการอื่น

๑.๔ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างส่วนราชการและการทำงานเป็นทีม โดยการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความผูกพันกับสังคมไทยและราชการไทย มากกว่าส่วนราชการต้นสังกัดหรือสำนัก/กองต้นสังกัด และมีความสำนึก และจิตวิญญาณในการเป็นข้าราชการอย่างแท้จริง

๒. หลักการ

๒.๑ ให้มีระบบการเตรียมคนสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กองไว้ล่วงหน้า

๒.๒ ให้ผู้บริหารของส่วนราชการมีบทบาทสำคัญในการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง

๒.๓ เปิดโอกาสส่วนราชการสามารถสรรหาคนได้กว้างขึ้นตามความจำเป็น

๒.๔ ส่งเสริมให้มีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนภายใน และระหว่างส่วนราชการ

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฎ ก.พ.ฉบับนี้

☑ นวัตกรรม

☑ กฎ ก.พ. ที่ออกมาใช้แทนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ ในส่วนของการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และระดับ ๙

๓.๒ สารสำคัญโดยย่อ

เป็นการกำหนดแนวทางการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ให้ส่วนราชการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กองในระดับไม่สูงกว่าเดิมได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และการพัฒนาข้าราชการ

(๒) สำหรับผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑) คุณสมบัติ ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาแต่งตั้งต้องมีประสบการณ์หลากหลายในการปฏิบัติราชการ (มีบทเฉพาะกาลที่ยังไม่ใช้บังคับ ๕ ปี) และเป็นผู้อยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

๒) การทำบัญชีเตรียมคน ให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแยกเป็นบัญชีระดับกระทรวง และบัญชีระดับกรม และมีคณะกรรมการกลั่นกรองระดับกระทรวง และระดับกรม เพื่อจัดทำบัญชี โดยการประเมินความพร้อมและความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ได้รับการเสนอชื่อและผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรอง ให้บัญชีมีอายุ ๑ ปี

๓) เกณฑ์การกลั่นกรองให้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔) การแต่งตั้ง ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีฯ ระดับกระทรวง หรือบัญชีฯ ระดับกรม แล้วแต่กรณี จำนวนหนึ่งในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนตำแหน่งว่าง เรียงลำดับตามความเหมาะสม พร้อมกับแสดงเหตุผลความสมควรของแต่ละคน เพื่อเสนอให้ปลัดกระทรวงพิจารณาว่าบุคคลใดในรายชื่อที่เสนอเป็นผู้เหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมอาจพิจารณาคัดเลือกผู้อยู่ในบัญชีฯ ของส่วนราชการอื่นก็ได้ และในกรณีที่ปลัดกระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่ารายชื่อที่เสนอมายังไม่เหมาะสม ให้มีกระบวนการส่งกลับไปพิจารณาใหม่

ประเด็นที่แตกต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ คือ

(๑) หลักเกณฑ์ใหม่ให้มีการทำบัญชีเตรียมคนไว้ล่วงหน้า แต่เดิมให้เริ่มกระบวนการคัดเลือกเมื่อมีตำแหน่งว่าง

(๒) เพิ่มคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง ให้ต้องมีประสบการณ์หลากหลายในการปฏิบัติราชการ

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออก กฏ ก.พ. ฉบับนี้

มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๐

๔.๒ กฏ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ออกตามความในมาตรา ๔๘

๔.๒.๒ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๔.๒.๓ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

- ๑.๑ ให้การคัดเลือกนักบริหารระดับสูงเปิดกว้างมากขึ้นเป็นระบบเปิดให้สอดคล้องกับหลักการของมติคณะรัฐมนตรี นโยบายรัฐบาล และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๑.๒ ให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การมีวิสัยทัศน์ การคิดริเริ่มและการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ระหว่างส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มกระทรวงเดียวกัน
- ๑.๓ กลไกการคัดเลือกนักบริหารระดับสูงมีความเป็นกลาง โปร่งใส ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะสูง รวมทั้งมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วอย่างแท้จริง
- ๑.๔ ให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนมีความคล่องตัวมากขึ้น

๒. หลักการ

- ๒.๑ กรณีการย้าย และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในราชการพลเรือนสามัญ เพื่อมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับไม่สูงกว่าเดิม ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณาดำเนินการย้าย การรับโอน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ทั้งนี้ หากเป็นการย้าย การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดให้ต้องได้รับความยินยอม (ตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม) จะต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้นก่อน
- ๒.๒ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น หรือประเภทบริหารระดับสูงแล้วแต่กรณีไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

๓. สารสำคัญ

- ๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้
 - นวัตกรรม
 - กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิม
- (๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑

(๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙

(๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑

(๕) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓ / ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙

๓.๒ สารสำคัญย่อ/จุดเหมือน จุดต่าง เมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม (ให้สรุปสาระสำคัญ โดยย่อในกรณีที่เป็นเรื่องใหม่ และให้ระบุจุดเหมือนและจุดต่างในกรณีที่เป็นกรออกใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิม แล้วแต่กรณี)

หลักเกณฑ์ปัจจุบัน	การเปรียบเทียบ
จุดต่าง	
<p>๑. ขอบเขตการสรรหา แนวปฏิบัติของส่วนราชการในปัจจุบัน นักบริหาร ๙ เปิดภายในกรม หรือในกระทรวงเดียวกัน นักบริหาร ๑๐ เปิดภายในกรม หรือกระทรวงเดียวกัน นักบริหาร ๑๑ เปิดภายในระบบราชการ</p>	<p>๑. ขอบเขตการสรรหา ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เปิดภายใน กลุ่มกระทรวงเดียวกัน (ตำแหน่งรองอธิบดี รอง ผู้ว่าราชการจังหวัด อัครราชทูต กงสุลใหญ่ หรือ เทียบเท่า) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง เปิดภายใน กลุ่มกระทรวงเดียวกัน (ตำแหน่งอธิบดี ผู้ว่าราชการ จังหวัด เอกอัครราชทูต ผู้ตรวจราชการกระทรวง หรือเทียบเท่า) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า) เปิดกว้างภายใน ระบบราชการ</p>
<p>๒. องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก</p>	<p>๒. องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก คณะกรรมการคัดเลือกมี ๒ ประเภท โดย องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกมี ๒ ประเภทตามลักษณะส่วนราชการ (ส่วนราชการ ระดับกระทรวง/กรม และส่วนราชการขึ้นตรง)</p>

หลักเกณฑ์ปัจจุบัน	การเปรียบเทียบ
<p>๒.๑ นักบริหาร ๙</p> <p>๒.๑.๑ ประธาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. แต่งตั้งจากรายชื่อที่ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้เสนอ</p> <p>๒.๑.๒ คณะกรรมการคัดเลือก : นักบริหาร ๙</p> <p>(๑) ประธาน</p> <p>(๒) กรรมการ ประกอบด้วย</p> <p>(๒.๑) อ.ก.พ. กระทรวงผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>(๒.๒) อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งได้รับคัดเลือก จากข้าราชการพลเรือน</p> <p>(๒.๓) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มี ตำแหน่งว่าง</p> <p>(๒.๔) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.</p> <p>- เลขาธิการ คือ การเจ้าหน้าที่ ของกระทรวง</p> <p>คณะกรรมการคัดเลือกจะมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๑ ปี</p> <p>๒.๒ ตำแหน่งนักบริหาร ๑๐</p> <p>๒.๒.๑ ประธาน แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวง</p> <p>๒.๒.๒ คณะกรรมการคัดเลือก : นักบริหาร ๑๐ ส่วนราชการระดับกระทรวง / กรม</p> <p>คณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน</p> <p>(๑) ประธาน</p> <p>(๒) กรรมการ ประกอบด้วย</p> <p>(๒.๑) อธิบดี/หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ที่มีตำแหน่งว่าง หรืออธิบดี/หัวหน้า ส่วนราชการระดับกรมที่เกี่ยวข้องกับ การพิจารณาตำแหน่งว่าง ๑ คน</p> <p>(๒.๒) ผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ขึ้นไปที่เป็น อ.ก.พ. กระทรวงโดยได้รับ คัดเลือกจากข้าราชการพลเรือน ๑ คน</p>	<p>๒.๑ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น</p> <p>๒.๑.๑ ประธาน</p> <p>ประธาน ได้แก่ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๒.๑.๒ คณะกรรมการคัดเลือก : บริหารระดับต้น</p> <p>กลไกของคณะกรรมการมีความคล่องตัว และ เพิ่มองค์ประกอบของกรรมการที่เป็นบุคคลภายใน กระทรวงเพื่อให้มีความเป็นทีมในการทำงาน การสรรหาที่ เปิดกว้างและในขณะเดียวกันยังคงไว้ซึ่งความเป็นกลาง และความโปร่งใสของกระบวนการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>๒.๒ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง</p> <p>๒.๒.๑ ประธาน</p> <p>ประธาน ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๒.๒.๒ คณะกรรมการคัดเลือก : บริหารระดับสูง</p> <p>กลไกของคณะกรรมการมีความคล่องตัว และเพิ่ม องค์ประกอบของกรรมการที่เป็นบุคคลภายใน เพื่อให้ มีความเป็นทีม กลไกของคณะกรรมการมีความ คล่องตัว และเพิ่มองค์ประกอบของกรรมการที่เป็น บุคคลภายในกระทรวง เพื่อให้มีความเป็นทีมในการ ทำงาน การสรรหาที่เปิดกว้าง และในขณะเดียวกันยัง คงไว้ซึ่งความเป็นกลางและความโปร่งใสของ กระบวนการสรรหาและคัดเลือก นอกจากนี้ ยังเพิ่ม กรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนดเพื่อให้มีมุมมองที่หลากหลาย</p>

หลักเกณฑ์ปัจจุบัน	การเปรียบเทียบ
<p>(๒.๓) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ๑ คน</p> <p>(๒.๔) ผู้แทน ก.พ. ใน อ.ก.พ. กระทรวง ๑ คน</p> <p>ในกรณีที่เห็นสมควรแต่งตั้งเกิน ๕ คน ก็ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อีกไม่เกิน ๒ คน</p> <p>- เลขานุการ คณะกรรมการเลือกผู้เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เลขานุการ ๑ คน</p> <p>คณะกรรมการคัดเลือกจะมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๑ ปี</p> <p>๒.๓ นักบริหาร ๑๑</p> <p>ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้ที่เสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสม กรณีที่ปลัดกระทรวงไม่เสนอชื่อ หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่ต้องเสนอชื่อ เสนอชื่อตนเอง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมีสิทธิเสนอชื่อที่เหมาะสมได้และดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ ต่อไป</p>	<p>๒. ๓ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (ปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า)</p> <p>เหมือนหลักเกณฑ์ปัจจุบัน ว ๒๒/๒๕๔๐ และ ว ๙/๒๕๔๘</p>
<p>๓. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกนักบริหาร ๙</p> <p>(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(๒) ผ่าน นบส. ของสำนักงาน ก.พ. หรือผ่านหลักสูตรใด ๆ ที่ ก.พ. พิจารณาให้เป็นผู้มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นบส. ของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>(๓) ผ่านการประเมินสมรรถนะฯ ของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>นักบริหาร ๑๐ - ๑๑</p> <p>(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(๒) ผ่าน นบส. ของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตร นบส. ที่ ก.พ. รับรอง หากยังไม่เคยได้รับการอบรมตามหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรที่ ก.พ. รับรองมาก่อน จะต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าวภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้ง</p>	<p>๓. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก</p> <p>ใช้มาตรฐานเดียวกันสำหรับนักบริหารระดับต้น และระดับสูง ทั้งนี้ กำหนดไว้ไม่แตกต่างจากเดิม</p>

หลักเกณฑ์ปัจจุบัน	การเปรียบเทียบ
<p>๔. หลักเกณฑ์การคัดเลือก</p> <p>นักบริหาร ๙ พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) สมรรถนะหลักทางการบริหาร (๒) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (๓) ความประพฤติ (๔) ประวัติการรับราชการ (๕) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง <p>นักบริหาร ๑๐ - ๑๑</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ (๒) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 	<p>๔. หลักเกณฑ์การคัดเลือก</p> <p>ใช้มาตรฐานเดียวกันสำหรับนักบริหารระดับต้น และระดับสูง ทั้งนี้ กำหนดไว้ไม่แตกต่างจากเดิม โดยมีเพิ่มหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ผลงานอันเป็นที่ประจักษ์ที่ผ่านมา (๒) วิสัยทัศน์และเป้าหมายสัมฤทธิ์ของการบริหารงาน

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ **ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกฉบับนี้**
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๖๓ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ.

๔.๒ **กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ. หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ประกอบ**

- (๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔
- (๒) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕
- (๓) กฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. ๒๕๔๕

๔.๓ **กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ประกอบ**

- (๑) ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนด

๒. หลักการ

๒.๑ ยึดหลักตามมาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๒ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้ส่วนราชการ โดย ก.พ. จะกำหนดมาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นกรอบให้ส่วนราชการ ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการ จะให้ อ.ก.พ. ส่วนราชการ เป็นผู้วางระบบ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการบริหารงานบุคคลของแต่ละส่วนราชการ

๒.๓ มีระบบการตรวจสอบและกลไกการกลั่นกรองตัวบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ตรวจสอบ และเป็นธรรมกับข้าราชการ

๒.๔ การย้าย/โอน สอดคล้องกับหลักการหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ และประสบการณ์ในงานที่กว้างขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบและรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

๒.๕ ให้มีการสรรหาคนมารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกระทำโดยเปิดกว้างมากขึ้น

๒.๖ การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นจะต้องได้รับการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ส่วนราชการกำหนดและ ก.พ. กำหนด และประเมินความเป็นวิชาการ/วิชาชีพ ที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นั้นมีผลงาน มีประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญในงาน ความเชี่ยวชาญในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ที่มีระดับและคุณภาพของงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในแต่ละระดับและสอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ กฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทที่ออกมาใช้แทนกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

- คุณสมบัติต้องตรง spec
 - การย้าย / โอนเปลี่ยนสายงานจากสายงานที่ไม่ใช้วุฒิปริญญา มาเป็นสายงานที่ต้องใช้วุฒิปริญญา ต้องผ่านกระบวนการสอบแข่งขันหรือได้รับการคัดเลือก
 - คงหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการย้าย โอน และเลื่อนข้าราชการ
 - ในการคัดเลือกยึดหลักการความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หลักผลงานที่สามารถวัดศักยภาพของข้าราชการได้ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน
 - การประเมินผลงานระดับทรงคุณวุฒิ (ระดับ ๑๐-๑๑ เดิม) ก.พ. ยังเป็นผู้พิจารณา
- ๓.๒.๒ จุดต่าง
- กระจายอำนาจให้ อ.ก.พ.ส่วนราชการมากขึ้น และการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ จะดำเนินการในรูปขององค์คณะมากขึ้น
 - การนำสมรรถนะและทักษะมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก
 - การประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ (ระดับ ๙ เดิม) มอบให้ส่วนราชการดำเนินการ
 - ปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนอผลงานให้มีความหลากหลาย
 - การสรรหาและคัดเลือกในบางระดับเปิดกว้างมากขึ้น

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายฉบับนี้

- ๔.๑.๑ มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๔.๑.๒ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ (เกี่ยวข้อง)

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

- ๔.๒.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
- ๔.๒.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔.๒.๓ หนังสือเวียนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๓ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ดูประกอบ

- ๔.๓.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
- ๔.๓.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- ๔.๓.๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
- ๔.๓.๔ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนด

๒. หลักการ

๒.๑ ยึดหลักตามมาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๒ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้ส่วนราชการ โดย ก.พ. จะกำหนดมาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นกรอบให้ส่วนราชการ ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการ จะให้ อ.ก.พ. ส่วนราชการ เป็นผู้วางระบบ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการบริหารงานบุคคลของแต่ละส่วนราชการ

๒.๓ มีระบบการตรวจสอบและกลไกการกลั่นกรองตัวบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ตรวจสอบ และเป็นธรรมกับข้าราชการ

๒.๔ การย้าย/โอน สอดคล้องกับหลักการหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในงานที่กว้างขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้และรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

๒.๕ ให้มีการสรรหาคนมารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกระทำโดยเปิดกว้างมากขึ้น

๒.๖ การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นจะต้องได้รับการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตามที่ส่วนราชการและ ก.พ. กำหนด และมีการประเมินที่แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้นั้น มีประสิทธิภาพ ความชำนาญในงานที่ใช้เทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ใช้ทักษะเฉพาะตัวและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ ซึ่งเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งและสอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

๓. สารสำคัญ

๓.๑ กฎหมายลูกบทฉบับนี้

○ นวัตกรรม

✓ กฎหมายลูกบทที่ออกมาใช้แทนกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒ สารสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

- คุณสมบัติต้องตรง spec
- คงหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการย้าย โอน และเลื่อนข้าราชการ
- ในการคัดเลือกยึดหลักการความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หลักผลงานที่สามารถวัดศักยภาพของข้าราชการได้ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

๓.๒.๒ จุดต่าง

- กระจายอำนาจให้ อ.ก.พ. ส่วนราชการมากขึ้น และการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
- กำหนดวิธีการคัดเลือกให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวมากขึ้นและมีทางเลือกเหมาะสมกับส่วนราชการ
- การนำสมรรถนะและทักษะมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๖๓ วรรคแรก และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ (เกี่ยวข้อง)

๔.๒ กฏ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๒.๑ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๔.๒.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๓ กฏ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ประกอบ

๔.๓.๑ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๔.๓.๒ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๔.๓.๓ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๔.๓.๔ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน

๔.๓.๕ หนังสือเวียนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปี
เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

ให้ส่วนราชการสามารถให้ข้าราชการที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถเฉพาะตัว ตรงตามความต้องการของส่วนราชการต่อไปได้

๒. หลักการ

๒.๑ ให้ส่วนราชการใช้ดุลยพินิจในการให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติในตำแหน่งตามที่กฎหมาย กำหนดที่มีอายุครบ ๖๐ ปี ปฏิบัติราชการต่อไปอีกไม่เกิน ๑๐ ปี เพราะมีเหตุผลความจำเป็นหรือหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีทักษะเฉพาะตัวเพื่อจะทดแทนผู้นั้นได้ยาก

๒.๒ ข้าราชการที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ผู้ที่ส่วนราชการต้องการให้เป็นกลไกในการดำเนินการกิจ ต้องสมัครใจที่จะปฏิบัติราชการต่อไปด้วย

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฏ ก.พ.ฉบับนี้

นวัตกรรม

ใช้แทนของเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ

เป็นการกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข สำหรับการให้รับราชการต่อ ดังนี้

๓.๒.๑ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาตำแหน่งและเหตุผลความจำเป็นของส่วนราชการที่ เสนอให้ข้าราชการที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ปฏิบัติราชการต่อไป ซึ่งการอนุมัติให้รับราชการต่อของข้าราชการ แต่ละรายต้องเป็นไปตามความจำเป็นของภารกิจ โดยครั้งแรกต้องไม่เกิน ๔ ปี ครั้งต่อไปไม่เกินครั้งละ ๓ ปี ซึ่งรวมแล้วไม่เกิน ๑๐ ปี

๓.๒.๒ ข้าราชการที่จะได้รับราชการต่อไปต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) ดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๐๘ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (๒) ผ่านการตรวจสุขภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (๓) ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีผิดวินัยร้ายแรง

อนึ่ง ข้าราชการผู้ได้รับราชการต่อไปจะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในสถานะ ข้าราชการ ยกเว้น (๑) ไม่สามารถเลื่อนหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ

(๒) ไม่สามารถโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่นหรือไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น (๓) ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

๓.๒.๓ ก.พ. กำหนดเพียงขั้นตอนและวิธีดำเนินการ โดยมอบอำนาจให้ส่วนราชการไปดำเนินการเอง

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออก กฏ ก.พ. ฉบับนี้

มาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กฏ ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ออกตามความในมาตรา ๔๘

๔.๒.๒ ร่างกฏ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.

๔.๒.๓ ร่างกฏ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ.

๔.๒.๔ ร่างกฏ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป พ.ศ.

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องการรับรองคุณวุฒิ

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ภาคราชการได้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด มาปฏิบัติราชการ

๑.๒ เพื่อกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ สำหรับข้าราชการแรกบรรจุโดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒินั้น

๒. หลักการ

๒.๑ คุณวุฒิที่จะได้รับการรับรองเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนต้องเป็นคุณวุฒิตามหลักสูตรการศึกษาที่จะจัดการเรียน การสอน โดยสถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์สากล

๒.๒ อัตราเงินเดือนที่กำหนดสำหรับคุณวุฒิต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

๓. สำระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐

๓.๒ จุดเหมือน และจุดต่าง เมื่อเทียบกับหนังสือเวียนเดิม

จุดเหมือน	จุดต่าง
๑. หลักเกณฑ์และวิธีการรับรองคุณวุฒิพิจารณาจาก ๑.๑ คุณวุฒิการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะจากภาครัฐหรือองค์กรวิชาชีพที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ๑.๒ เป็นคุณวุฒิจากหลักสูตรการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล ๒. การกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิใช้เม็ดเงินเดิมเพื่อมิให้กระทบงบประมาณ	๑. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดคุณวุฒิเพื่อเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๑.๑ พิจารณาจากสาขาวิชา (discipline) ของหลักสูตรนั้น ๆ ๑.๒ พิจารณาจากวิชาหลักในหมวดวิชาเฉพาะ / วิชาชีพ / วิชาแกน ๑.๓ กำหนดจำนวนหน่วยกิตในการพิจารณาทุกระดับการศึกษา เช่น

จุดเหมือน	จุดต่าง
	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ๓๕ หน่วยกิต - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ๓๐ หน่วยกิต - ปริญญาตรี ๓๐ หน่วยกิต - ปริญญาโท ๑๕ หน่วยกิต - ปริญญาเอก พิจารณารายวิชาทั้งหมด และ/หรือสาระของวิทยานิพนธ์ <p>๒. เปลี่ยนถ้อยคำที่ใช้ในการกำหนดอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.ฯ เช่น อันดับ ท.๓ ชั้น ๗,๙๔๐ บาท เป็น ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการอัตราเงินเดือน ๗,๙๔๐ บาท เป็นต้น</p>

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒ มาตรา ๑๓ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๓ มาตรา ๖๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ ส่วนราชการได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่ง

๑.๒ ส่วนราชการสามารถสรรหาและเลือกสรรบุคคลได้อย่างมีมาตรฐาน และคล่องตัว

๒. หลักการ

การสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) หนังสือเวียน ฉบับนี้

นวัตกรรม

หนังสือเวียน ที่ออกมาใช้แทนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๕ ลงวันที่

๙ กันยายน ๒๕๓๕

๓.๒ จุดเหมือน จุดต่าง เมื่อเทียบกับหนังสือเวียนฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

● การเผยแพร่ประกาศรับสมัคร

- เผยแพร่อย่างทั่วถึงตามสื่อต่าง ๆ

● การรับสมัคร

- กำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

● การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ

- กำหนดการประกาศรายชื่อฯ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

● หลักสูตรและวิธีการสอบ

- กำหนดเป็น ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)
- เกณฑ์การตัดสิน
 - ผู้สอบผ่านต้องเป็นผู้ได้คะแนนแต่ละภาคที่สอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- อายุบัญชี
 - กำหนดอายุบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี หรือเมื่อมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่
- เงื่อนไขการอุทกยกเลิกบัญชีของผู้สอบแข่งขันได้ คือ
 - กำหนดอายุบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี หรือเมื่อมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่
 - ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้ง
 - ไม่มารายงานตัวในเวลาที่กำหนด
 - มีเหตุไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ในเวลาที่กำหนด
 - ประสงค์จะโอนแต่ส่วนราชการไม่รับโอน
 - ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบแข่งขันครั้งเดียวกัน

๓.๒.๒ จุดต่าง

- ผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบแข่งขัน
 - ก.พ. ดำเนินการสอบภาค ก. ส่วนราชการดำเนินการสอบภาค ข. และ ภาค ค. แต่ ก.พ. สามารถดำเนินการสอบทุกภาค หรือมอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบภาค ก. ได้
- องค์ประกอบคณะกรรมการดำเนินการ
 - กำหนดคณะกรรมการเป็นข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น
- ค่าธรรมเนียมสอบ
 - ค่าธรรมเนียมสอบเพิ่มขึ้น โดยสรุปคือภาคละ ๑๐๐ บาท
- เงื่อนไขการให้ผู้ถูกยกเลิกบัญชีขึ้นบัญชีไว้ตามเดิม
 - ก.พ. กำหนดกรอบในการพิจารณา และให้เป็นอำนาจในการอนุมัติของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแทนการขออนุมัติ ก.พ. เป็นราย ๆ
- การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น
 - ส่วนราชการดำเนินการภายใต้กรอบที่ ก.พ. กำหนดโดยมีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ กฎหมายที่ให้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ มาตราตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๒.๑ มาตรา ๔๒(๑)

๔.๒.๒ มาตรา ๕๒

๔.๒.๓ มาตรา ๕๔

๔.๒.๔ มาตรา ๕๘

๔.๒.๕ กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ ส่วนราชการได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่ง

๑.๒ ส่วนราชการสามารถสรรหาและเลือกสรรบุคคลได้อย่างมีมาตรฐาน และ คล่องตัว

๒. หลักการ

การสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) หนังสือเวียน ฉบับนี้

นวัตกรรม

หนังสือเวียนที่ออกมาใช้แทนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑ ลงวันที่

๑๒ มีนาคม ๒๕๓๖

๓.๒ จุดเหมือน และจุดต่างเมื่อเทียบกับหนังสือเวียนฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

● การคัดเลือก มี ๖ กรณี คือ

- กรณีที่ ๑ การบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงที่สำเร็จการศึกษาแล้ว
- กรณีที่ ๒ การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการจัดให้มีการศึกษา
- กรณีที่ ๓ การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. จะกำหนด
- กรณีที่ ๔ การบรรจุผู้ถึงลำดับที่จะได้รับการบรรจุ แต่ไม่สามารถรับการบรรจุได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการทหาร
- กรณีที่ ๕ การบรรจุผู้ถึงลำดับที่จะได้รับการบรรจุ แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้
- กรณีที่ ๖ กรณีอื่นๆ ที่ ก.พ. อนุมัติ

- ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
 - กำหนดให้ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ / ดำเนินการโดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
- เฉพาะกรณีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. จะกำหนด
- การเผยแพร่ประกาศรับสมัคร
 - เผยแพร่อย่างทั่วถึงตามสื่อต่าง ๆ
- หลักสูตรการสอบ
 - ทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม
- อายุบัญชี
 - บัญชีหมดอายุเมื่อมีการกำหนดวุฒิที่จะคัดเลือกในครั้งใหม่ ซึ่งโดยปกติจะกำหนดทุก ๒ ปีงบประมาณ

๓.๒.๒ จุดต่าง

เฉพาะกรณีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. จะกำหนด

- องค์ประกอบคณะกรรมการ
- คณะกรรมการเป็นข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น และมีผู้แทน ก.พ.
- การกำหนดระยะเวลารับสมัคร
 - กำหนดระยะเวลารับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- ค่าธรรมเนียมการคัดเลือก
 - กำหนดค่าธรรมเนียมสอบตำแหน่งละ ๒๐๐ บาท

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ มาตราตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๒.๑ มาตรา ๔๒ (๑)

๔.๒.๒ มาตรา ๕๒

๔.๒.๓ มาตรา ๕๘

๔.๒.๔ กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้
ความสามารถ และความชำนาญสูง

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ ส่วนราชการได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับความต้องการ
ของตำแหน่ง

๑.๒ ส่วนราชการสามารถสรรหาและเลือกสรรบุคคลได้อย่างมีมาตรฐาน และคล่องตัว

๒. หลักการ

การสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล
พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ด้วยความเสมอภาค
และเป็นธรรม

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) หนังสือเวียน ฉบับนี้

นวัตกรรม

หนังสือเวียน ที่ออกมาใช้แทนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่

๒๙ ตุลาคม ๒๕๓๖

๓.๒ จุดเหมือน และจุดต่างเมื่อเทียบกับหนังสือเวียนฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

-

๓.๒.๑ จุดต่าง

- ก.พ. กำหนดกรอบให้ส่วนราชการดำเนินการในรูปคณะกรรมการ
- มีผู้แทน ก.พ. ร่วมเป็นคณะกรรมการ
- ส่วนราชการวิเคราะห์งานและกำหนดความต้องการของบุคคลตามลักษณะงาน
ก่อนการประเมิน
- มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ มาตราตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๒.๑ มาตรา ๔๒ (๑)

๔.๒.๒ มาตรา ๕๒

๔.๒.๓ มาตรา ๖๓

๔.๒.๔ มาตรา ๔๘

๔.๒.๕ กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือ โอน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ จากการทำงาน รวมทั้งนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ไปปรับปรุงและพัฒนางานในตำแหน่ง หน้าที่อื่นที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. หลักการ

เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การมีวิสัยทัศน์ การคิดริเริ่มและการเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ ตลอดจนก่อให้เกิดความคล่องตัวในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิม

(๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร

(๒) มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๑ สรุปได้ ดังนี้

(๒.๑) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้อำนวยการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ที่ดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปีแล้ว ภายใน ๖๐ วัน

(๒.๒) การขอต่อเวลาหลังครบ ๔ ปี ให้ต่อได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี ไม่เกิน ๒ ครั้ง เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และ ระดับ ๑๐ ที่คณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติเห็นชอบไว้แล้ว

(๒.๓) วันเริ่มนับการดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปี ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้ใช้หลักเกณฑ์เรื่องนี้

(๒.๔) การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนเมื่อดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปี หรือการ ขอต่อเวลาหลังครบ ๔ ปี ให้นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอเรื่องไปที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

และให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งเรื่องให้ ก.พ. กลับกรองให้ข้อมูลและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเห็นว่า นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ตำแหน่งใดได้ดำรงตำแหน่งมาครบ ๔ ปีแล้ว หรือครบการขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๒) แล้ว แต่ไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสมที่จะให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ ๑๑ ให้เป็นกรณีพิเศษ เมื่อได้รับคำขออนุญาตจากนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เพื่อรองรับการหมุนเวียนนักบริหารระดับ ๑๑ ดังกล่าว

(๓) มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๑ กำหนดให้ตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการ กฤษฎีกาเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง

๓.๒ สารระสำคัญย่อ/จุดเหมือน จุดต่าง เมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม (ให้สรุปสาระสำคัญโดยย่อในกรณีที่เป็นเรื่องใหม่ และให้ระบุจุดเหมือนและจุดต่างในกรณีที่เป็นการออกใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิม แล้วแต่กรณี)

หลักเกณฑ์ปัจจุบัน (ว๗/๒๕๕๐ และ มติ ครม. ๑๓ ม.ค. ๒๕๕๑)	การเปรียบเทียบ
จุดเหมือน	
<p>๑. การดำเนินการ</p> <p>(๑) ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน เป็นเวลาครบ ๔ ปี ภายใน ๖๐ วัน</p> <p>(๒) ให้มีการขยายเวลาหลังดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปี โดยให้ขอต่อเวลาได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง (๔+๑+๑)</p>	<p>๑. การดำเนินการ</p> <p>(๑) ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน เป็นเวลาครบ ๔ ปี ภายใน ๖๐ วัน</p> <p>(๒) ให้มีการขยายเวลาหลังดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปี โดยให้ขอต่อเวลาได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง (๔+๑+๑)</p>
จุดต่าง	
<p>๒. ตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ได้แก่</p> <p>(๑) ตำแหน่งในสายงานนักบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งระดับ ๙ และตำแหน่งระดับ ๑๐</p> <p>(๒) ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>(๓) ตำแหน่งนักบริหาร ๑๑ (มติ ครม.)</p>	<p>๒. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่</p> <p>(๑) ตำแหน่งรองอธิบดี อธิบดี ปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า (สายงานนักบริหาร)</p> <p>(๒) ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด (สายงานบริหารงานปกครอง)</p> <p>(๓) ตำแหน่งอัครราชทูตที่เป็นรองหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูต หัวหน้าสถานกงสุลใหญ่ เอกอัครราชทูต (สายงานบริหารการทูต)</p> <p>(๔) ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง (สายงานตรวจราชการกระทรวง)</p>

หลักเกณฑ์ปัจจุบัน (ว๗/๒๕๕๐ และ มติ ครม. ๑๓ ม.ค. ๒๕๕๑)	การเปรียบเทียบ
<p>๓. กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่างไว้ได้แก่ตำแหน่งรองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติและผู้ช่วยเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และตำแหน่งรองเลขาธิการและรองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด</p> <p>๔. ให้มีการขยายเวลาหลังดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปี โดยให้ขอต่อเวลาได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง (๔+๑+๑)</p> <p>(๑) นักบริหาร ๙ หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>(๒) นักบริหาร ๑๐ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ</p> <p>(๓) นักบริหาร ๑๑ ให้นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอเรื่องไปที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งเรื่องให้ ก.พ. กลับกรองให้ข้อมูลและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา</p>	<p>๓. กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่างไว้เพิ่มจากเดิมที่กำหนดไว้เดิม ได้แก่ ตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา (ตามมติ ครม. ๘ มกราคม ๒๕๕๑)</p> <p>๔. ให้มีการขยายเวลาหลังดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปี โดยให้ขอต่อเวลาได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง (๔+๑+๑) โดยต้องขออนุมัติคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีไป</p>

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๓ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ประกอบ

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องการบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ผู้ที่ออกไปรับราชการทหาร / ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี และผู้ที่ไม่ได้ออกราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ)

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนด

๒. หลักการ

๒.๑ กระจายอำนาจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๒ ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่รวมอำนาจไว้ที่องค์กรกลาง บริหารงานบุคคลมากเกินไป

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ กฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทที่ออกมาใช้แทนกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

- คุณสมบัติต้องตรง spec

- คงหลักการสงวนตำแหน่ง การยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการ และการให้ได้รับเงินเดือน สำหรับการบรรจุกลับผู้ออกไปรับราชการทหาร หรือผู้ออกไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี

- บรรจุกลับในตำแหน่งประเภทเดิม ระดับไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม สำหรับกรณีการบรรจุผู้ที่ไม่ได้ออกระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๒.๒ จุดต่าง

- การนับเวลากรณีการบรรจุกลับผู้ออกไปรับราชการทหาร หรือผู้ออกไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อประโยชน์ในการให้ได้รับเงินเดือน

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑. กฎหมายที่ให้ออกกฎหมายฉบับนี้

๔.๑.๑. มาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒. มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ (เกี่ยวข้อง)

๔.๒. กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ. ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๒.๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน

๔.๓. กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ

๔.๓.๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการ

๔.๓.๓. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทบริหาร

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องการรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น
กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนด

๒. หลักการ

๒.๑ หลักการกระจายอำนาจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๒ ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่รวมอำนาจไว้ที่องค์กรกลาง บริหารงานบุคคลมากเกินไป

๒.๓ การโอนและบรรจุกลับจะต้องมีกลไกในการคัดกรองบุคคล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เช่น มีคณะกรรมการพิจารณา เพื่อเป็นหลักประกันให้กับข้าราชการ

๒.๔ การโอนจะต้องสอดคล้องกับหลักการหมุนเวียนการทำงาน (ROTATION) เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในงานที่กว้างขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้และรู้สึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

๒.๕ ให้มีการสรรหาคนมารับราชการและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างกระทำโดยเปิดวงให้กว้าง ไม่จำกัดเฉพาะภายในส่วนราชการต้นสังกัด

๒.๖ การจะรับโอน หรือ บรรจุกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานใด ระดับใด และรับเงินเดือนเท่าใด จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงาน ในระดับเดียวกัน

๓. สำระสำคัญ

๓.๑ กฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทที่ออกมาใช้แทนกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒ สำระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

- คุณสมบัติต้องตรง spec

- การจะรับโอน หรือ บรรจุกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานใด ระดับใด และรับเงินเดือนเท่าใด จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

๓.๒.๒ จุดต่าง

- ไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ.

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ กฎหมายที่ให้ออกกฎหมายฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ (เกี่ยวข้อง)

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๒.๒ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน

๔.๓ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

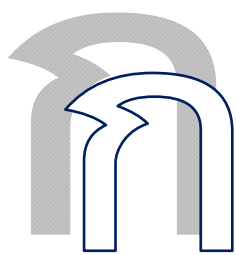
ประเภทวิชาการ

๔.๓.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการ

๔.๓.๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทบริหาร



การพิจารณาความดี

ความชอบ/

การบริหารค่าตอบแทน

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตาม ให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๑.๒ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน และประกอบการพิจารณาบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหลักการระบบคุณธรรม

๒. หลักการ

๒.๑ ให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๒.๒ ให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นในการเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสม กับลักษณะงาน และมีความคล่องตัวในการนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาบริหารทรัพยากร บุคคลในเรื่องต่าง ๆ

๓. สารสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) หนังสือเวียน ฉบับนี้

○ นวัตกรรม

✓ ออกมาเพื่อใช้แทนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓.๒ สารสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือน จุดต่างเมื่อเทียบกับหนังสือเวียน ก.พ. ฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

สาระส่วนใหญ่ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับใหม่นี้ยังคงเหมือน หรือคล้ายคลึงกับหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ได้แก่

- รอบการประเมิน ยังคงให้ประเมินปีละสองครั้ง

- องค์ประกอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่า ๒ องค์ประกอบ คือ “ผลสัมฤทธิ์ของงาน”

และ “พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ” โดยสัดส่วนคะแนนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจเพิ่มองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการได้

- **การนำผลการประเมินไปใช้** ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล การพัฒนา การแต่งตั้ง และการให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามกฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- **กลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรม** ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินระดับกรมและจังหวัด เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรม มีหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัด

๓.๒.๒ จุดที่แตกต่าง

ส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญ ได้แก่

- **วิธีการประเมิน** โดยให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นในการเลือกวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับลักษณะงานของตน ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินแจ้งเกณฑ์และวิธีการประเมินแก่ผู้รับการประเมิน ช่วงเริ่มรอบการประเมิน สำหรับแบบสรุปผลการประเมินนั้น ให้ส่วนราชการจัดทำขึ้นเองหรือจะนำตัวอย่างที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้นไปปรับใช้ก็ได้

- **ระดับผลการประเมิน** การจำแนกระดับผลการประเมิน ซึ่งเดิมกำหนดไว้เพียง ๓ ระดับ (ดีเด่น ยอมรับได้ ต้องปรับปรุง) ซึ่งไม่เอื้อต่อการให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติราชการ (Performance Based Pay) มาเป็นอย่างน้อย ๕ ระดับ (ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง)

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

๔.๑.๑ วรรคสาม มาตรา ๒๗๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ บัญญัติว่า “. . . การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใด เข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจอรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย”

๔.๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

- มาตรา ๘ (๕) บัญญัติให้ ก.พ.มีอำนาจหน้าที่ “ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ . . .”

- มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

- มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้สมควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัล ด้วยก็ได้

๔.๒ กฎ ก.พ. และ หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.

๔.๒.๒ ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

๔.๒.๓ ร่างหนังสือสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การมอบอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่ตำแหน่งที่ไม่มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาให้มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย พ.ศ.

๔.๓ สิ่ง “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑ คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กฤษฎีกา ก.พ.

ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อกำหนดให้การรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญสอดคล้องกับการกำหนดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๑.๒ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภท และบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติ

๒. หลักการ

๒.๑ การกำหนดบัญชีเงินเดือนหลายบัญชี การกำหนดบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ๔ บัญชี ตามประเภทตำแหน่ง ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารค่าตอบแทน โดยสามารถปรับเปลี่ยนเงินเดือนพื้นฐานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าครองชีพ ค่างาน และอัตราตลาดมากขึ้น

๒.๒ การมีโครงสร้างเงินเดือนแบบช่วง การกำหนดบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยกำหนดเงินเดือนเฉพาะขั้นต่ำและขั้นสูงในแต่ละระดับจะทำให้สามารถบริหารค่าตอบแทนโดยการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละตามผลการปฏิบัติงานภายในวงเงินงบประมาณที่กำหนดได้ยืดหยุ่นขึ้น โดยไม่มีข้อจำกัดการเลื่อนเงินเดือนตามขั้นที่กำหนดอัตราเงินเดือนไว้ก่อนล่วงหน้า

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

ร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ออกมาใช้แทนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๒ สาระสำคัญ

๓.๒.๑ สาระสำคัญของร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.

กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตั้งแต่ขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้ง ยกเว้นบางกรณีที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้งหรือกำหนดการได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่น คือ

๑. กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้บรรจุใหม่ ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกัน ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานก่อนเข้ารับราชการ

๒. ปรับเงินเดือนให้ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นและเป็นวุฒิการศึกษาที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามระยะเวลาดังนี้

(ก) ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ปรับให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิปริญญาโท จะต้องดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(ข) ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท ปรับให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิปริญญาเอก จะต้องดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(ค) ผู้ที่มีวุฒิ ปวช. ปรับให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ ปวส. จะต้องดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิ ปวช. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(ง) ผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นและเป็นคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ปรับให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นไม่ก่อนวันที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

๓. กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับเมื่อบรรจุ

๔. กำหนดการให้ได้รับเงินเดือนแตกต่างกันตามสายงาน ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในบางสายงานจะได้รับเงินเดือนต่ำสุด-สูงสุดแตกต่างจากสายงานอื่นที่รับเงินเดือนในระดับเดียวกัน

๕. กำหนดการรับเงินเดือนรองรับการย้ายเพื่อประโยชน์ของราชการ โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

๖. การรับเงินเดือนกรณีบรรจุบุคคลในระดับที่สูงกว่าระดับแรกบรรจุตามมาตรา ๕๖ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าค่ากึ่งกลางเงินเดือนของระดับที่ได้รับ

๗. การรับเงินเดือนกรณีเลื่อน โอน ย้าย ข้าราชการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต่างประเภทตำแหน่ง ต่างระดับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ยกเว้น การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นโดยที่เงินเดือนที่ได้รับยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับที่ได้รับ

๘. การรับเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราว กรณีที่ข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด หากเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในช่วงเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวจนกว่าจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนจนกระทั่งเงินเดือนถึงขั้นต่ำ

๙. การรับเงินเดือนกรณีอื่น ๆ การรับเงินเดือนกรณีการบรรจุกลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๖๓) กรณีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญและไม่ใช่ข้าราชการการเมือง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ (มาตรา ๖๔) การบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่น

(มาตรา ๖๕) การแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่น (มาตรา ๖๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา นั้น ๆ

๓.๒.๒ จุดเหมือน/จุดต่าง ของร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. และ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จุดเหมือน	จุดต่าง
๑. กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้บรรจุใหม่ในอัตราที่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา	๑. กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้บรรจุใหม่ที่แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานก่อนเข้ารับราชการ
๒. ปรับเงินเดือนให้ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น	๒. กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ
๓. กำหนดการรับเงินเดือนรองรับการย้ายเพื่อประโยชน์ของราชการ โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม	๓. กำหนดการให้ได้รับเงินเดือนแตกต่างกันตามสถาน
๔. การรับเงินเดือนกรณีบรรจุบุคคลในระดับที่สูงกว่าระดับแรกบรรจุตาม (มาตรา ๕๖)	๔. การรับเงินเดือนกรณีเลื่อน โอน ย้าย ข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต่างประเภทตำแหน่งต่างระดับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม
๕. การรับเงินเดือนกรณีการบรรจุกลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๖๓) กรณีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญและไม่ใช่ข้าราชการการเมือง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ (มาตรา ๖๔) การบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๖๕) การแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่น (มาตรา ๖๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา นั้น ๆ	๕. การรับเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราว กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด และข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในช่วงเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราว

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎ ก.พ. ฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการ

ตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแผนทางการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฏ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

๔.๑.๒ มาตรา ๕๐ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใดตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฏ ก.พ.

๔.๒ กฏ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ หนังสือเวียน ก.พ. เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ

๔.๒.๒ หนังสือเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับเงินเดือนกรณีอื่นๆ ที่จะออกเพิ่มเติมในอนาคต เช่น การรับเงินเดือนตามประสบการณ์การทำงาน การรับเงินเดือนเมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ การรับเงินเดือนตามสายงาน เป็นต้น

๔.๒.๓ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

๔.๓ กฏ ก.พ.ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑ กฏ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๔.๓.๒ กฏ ก.พ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อกำหนดการรับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. หลักการ

๒.๑ คงสิทธิการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเดิมได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. นี้

๒.๒ ไม่สร้างความเหลื่อมล้ำกับทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการประเภทอื่นๆ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งอยู่แล้วตามกฎหมายเดิม

๒.๓ ไม่เพิ่มจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง เว้นแต่เป็นตำแหน่งที่ ก.พ. ได้เคยมีมติอนุมัติให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งไว้แล้วแต่ยังมิได้ดำเนินการในกระบวนการอื่นให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

๒.๔ ไม่ใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

○ นวัตกรรม

✓ กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ

กฏ ก.พ. ฉบับนี้กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับใดบ้าง ที่จะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราต่างๆ สรุปได้ดังนี้

๑) กำหนดให้ประเภทตำแหน่งและระดับดังต่อไปนี้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งฯ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา (บาท)/เดือน
ประเภทบริหาร	ระดับสูง	๒๑,๐๐๐ ๑๔,๕๐๐
	ระดับต้น	๑๐,๐๐๐
ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	๑๐,๐๐๐
	ระดับต้น	๕,๖๐๐
ประเภทวิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๑๕,๖๐๐ ๑๓,๐๐๐
	เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐
	ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐
	ชำนาญการ	๓,๕๐๐
ประเภททั่วไป	ทักษะพิเศษ	๙,๙๐๐

๒) กำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยเทียบเคียงกับ

- สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายเดิม
- สายงานที่กำหนดทางก้าวหน้าเป็นสายงานในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
- สายงานที่ ก.พ. เคยมีมติเห็นชอบให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓) กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่กำหนดสำหรับตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่ ประเภทตำแหน่งที่กำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่งไว้ ๒ อัตราในระดับเดียวกัน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดเทียบเคียงกับกฎหมายเดิม ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ทุกสายงาน ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท ยกเว้น ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม ให้ได้รับอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทุกสายงาน ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาท ยกเว้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ ๑๑ อยู่แล้ว หรือ เป็นผู้ที่ ก.พ. พิจารณาแล้วว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ เทียบเคียงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ ๑๑ เดิม ให้ได้รับในอัตรา ๑๕,๖๐๐ บาท

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท เฉพาะ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับ ๗ เดิม หรือ เป็นผู้ที่ ก.พ. พิจารณาแล้วว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ เทียบเคียงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับ ๗ เดิม

๔) กรณีอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ให้เสนอ ก.พ. พิจารณอนุมัติเป็นรายๆ ไป

๓.๒.๑ จุดเหมือน

- อัตราเงินประจำตำแหน่งเท่าเดิม
- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการได้รับเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งกำหนดเทียบเคียง

ของเดิม

๓.๒.๒ จุดต่าง

- การจำแนกตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

★ พระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งฯ (กฎหมายเดิม)

กำหนดการได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ได้แก่

- ประเภทบริหารระดับสูง ระดับ ๙ ขึ้นไป
- ประเภทบริหารระดับกลาง ระดับ ๘
- ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับ ๗ ขึ้นไป
- ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ ๙ ขึ้นไป

★ ร่าง ก.ฎ ก.พ. ฯ กำหนดการได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำแนกตามประเภท

ตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ได้แก่

- ประเภทบริหาร ระดับต้น ทุกสายงาน
- ประเภทบริหาร ระดับสูง ทุกสายงาน
- ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ทุกสายงาน
- ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทุกสายงาน
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เฉพาะสายงานในตำแหน่งประเภท

วิชาชีพเฉพาะเดิม

- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เฉพาะสายงานในตำแหน่งประเภท

วิชาชีพเฉพาะเดิม

- ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เฉพาะสายงานประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะเดิม และสายงานที่กำหนดทางก้าวหน้าเป็นสายงานประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ เฉพาะสายงานประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

เดิม และสายงานที่กำหนดทางก้าวหน้าเป็นสายงานประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ประเภททั่วไป ระดับทักษะเฉพาะ เฉพาะสายงานประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

เดิม และสายงานที่กำหนดทางก้าวหน้าเป็นสายงานประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘(๕) และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ ก.ฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ พระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๒.๒ ร่างกฏ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ซึ่งกำหนดขึ้นตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒.๓ ชื่อสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ง ก.พ. ได้ทบทวนใหม่ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๓ กฏ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑ หนังสือเวียน กงช. ที่ นร ๑๐๐๘๑/พ ๑ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งฯ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญให้สอดคล้องกับหลักการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒ เพื่อตอบแทนให้ผู้ที่มีความดี สร้างประโยชน์ และคุณค่าในงานได้รับเงินเดือนที่สอดคล้องกับค่าจ้างและผลงานอย่างแท้จริง

๒. หลักการ

๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนตามผลงาน (Performance Based Pay) คือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน มีผลงานเท่ากัน ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นมูลค่าที่เท่ากัน และในทำนองกลับกัน ผู้ดำรงตำแหน่งต่างระดับกัน หรือมีผลงานต่างกัน ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นมูลค่าที่ต่างกัน (Equal Pay for Work of Equal Value)

๒.๒ การให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

ร่างกฏ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ฉบับนี้ใช้แทน กฏ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔

๓.๒ สาระสำคัญ

๓.๒.๑ สาระสำคัญที่กำหนดไว้ในร่างกฏ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. มีดังนี้

(๑) วงรอบการเลื่อนเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรก วันที่ ๑ เมษายน และครั้งที่สอง วันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความยืดหยุ่นคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณ ให้ส่วนราชการและจังหวัดพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ ภายในวงเงินรวมรอบละไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายจริงให้กับข้าราชการ

พลเรือนสามัญในสังกัด โดยอัตราการเลื่อนเงินเดือนสูงสุดของคน ๆ หนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของค่ากลาง
ทั้งนี้ ส่วนราชการและจังหวัดจะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนเท่ากันไม่ได้

(๓) การเลื่อนเงินเดือนตามผลงาน

(ก) ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นอัตราร้อยละของค่ากลางเงินเดือนของแต่ละ
ช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (เงินเดือนในแต่ละระดับตำแหน่ง จะถูกแบ่งเป็น
๒ ช่วง แต่ละช่วง มีค่ากลาง ๑ ค่า ที่ใช้เป็นฐานในการเลื่อนเงินเดือน)

(ข) ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนให้สอดคล้องกับคะแนนผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(ค) ให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของเงินเดือนขั้นสูงของระดับ
ตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินตอบ
แทนพิเศษแทน

(๔) การจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน

(ก) ให้แยกวงเงินออกอย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ วงเงินกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร วงเงินกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และวงเงินกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการและประเภททั่วไป หากวงเงินกลุ่มใดมีเหลือ ส่วนราชการหรือจังหวัดก็อาจเกลี่ยวงเงินให้กลุ่มอื่นได้

(ข) ให้แยกวงเงินระหว่างข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางและ
ข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

(๕) การรอลุ้นเลื่อนเงินเดือน ให้รอลุ้นเลื่อนเงินเดือนผู้ถูกตั้งกรรมการสอบวินัย
ร้ายแรงและผู้ถูกฟ้องคดีอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งศาลได้รับฟ้องแล้ว ไว้จนกว่าผลการ
พิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นหรือศาลมีคำพิพากษา

(๖) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกรณีอื่น ๆ

(ก) ผู้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
ในแต่ละรอบการประเมิน

(ข) ผู้ลาศึกษาหรือฝึกอบรม ในกรณีที่เป็นการศึกษาหรือฝึกอบรมใน
หลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด ให้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนได้
โดยให้นำผลการศึกษาหรือฝึกอบรมมาประกอบการพิจารณาแทนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

(ค) ผู้ไปปฏิบัติราชการองค์การระหว่างประเทศ เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ
แล้ว ให้เลื่อนเงินเดือนย้อนหลังในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อนในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนผู้นั้น
ต่อรอบการประเมิน

(ง) ผู้เสียชีวิตระหว่างรอบการประเมิน ถ้ามีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อย
กว่า ๔ เดือน ในรอบการประเมินหนึ่ง ให้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

(จ) ผู้เกษียณอายุราชการ ให้เลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติราชการใน
วันที่ ๓๐ กันยายน

(จ) ผู้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนต้องไม่เป็นผู้ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ไม่ลาหรือมาสายเกินจำนวนครั้งที่ส่วนราชการกำหนด มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ (ไม่นับรวมวันลาอุปสมบท ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน ลาป่วยจำเป็นซึ่งต้องรักษาตัวนานไม่เกิน ๖๐ วันทำการ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติราชการ ลาพักผ่อน ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการศึกษาเตรียมพล ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ)

(๗) การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเป็นรายบุคคล โดยส่วนราชการจะต้องประกาศแจ้งระดับการเลื่อนเงินเดือนและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละระดับให้ข้าราชการทราบ เพื่อให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบผลการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละบุคคลกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการได้

๓.๒.๒ จุดเหมือน/จุดต่าง

จุดเหมือน	จุดต่าง
<p>๑. วงรอบการเลื่อนเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรก วันที่ ๑ เมษายน และครั้งที่สอง วันที่ ๑ ตุลาคม</p> <p>๒. การเลื่อนเงินเดือนถึงขั้นสูงสุด เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษแทน</p> <p>๓. การรอเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือน ผู้ถูกตั้งกรรมการสอบวินัยร้ายแรงและผู้ถูกฟ้องคดีอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งศาลได้รับฟ้องแล้ว ไว้จนกว่าผลการพิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นหรือศาลมีคำพิพากษา</p> <p>๔. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกรณีอื่น ๆ</p> <p>๔.๑ ผู้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือนในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>๔.๑ ผู้เกษียณอายุราชการ ให้เลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน</p> <p>๔.๑ ผู้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนต้องไม่เป็นผู้ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ไม่ลาหรือมาสายเกินจำนวนครั้งที่ส่วนราชการกำหนด มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ</p>	<p>๑. วงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน วงเงินรวมรอบละไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายจริง โดยอัตราการเลื่อนเงินเดือนสูงสุดของคน ๆ หนึ่ง ไม่เกินร้อยละ ๖ ของค่ากลาง และส่วนราชการและจังหวัดจะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนเท่ากันไม่ได้</p> <p>๒. การเลื่อนเงินเดือนเป็นอัตราร้อยละของค่ากลางเงินเดือน ของแต่ละช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (เงินเดือนในแต่ละระดับตำแหน่ง จะถูกแบ่งเป็น ๒ ช่วง แต่ละช่วง มีค่ากลาง ๑ ค่า ที่ใช้เป็นฐานในการเลื่อนเงินเดือน)</p> <p>๓. การจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน</p> <p>๓.๑ ให้แยกวงเงินออกอย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ วงเงินกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร วงเงินกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ และวงเงินกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป หากวงเงินกลุ่มใดมีเหลือ ส่วนราชการหรือจังหวัดก็อาจเกลี่ยวงเงินให้กลุ่มอื่นได้</p> <p>๓.๒ ให้แยกวงเงินระหว่างข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางและข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน</p>

จุดเหมือน	จุดต่าง
<p>(ไม่นับรวมวันลาอุปสมบท ลาคลอดบุตร ไม่นเกิน ๙๐ วัน ลาป่วยจำเป็นซึ่งต้องรักษาตัวนานไม่เกิน ๖๐ วันทำการ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติราชการ ลาพักผ่อน ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ)</p>	<p>๔. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกรณีอื่น ๆ</p> <p>๔.๑ ผู้ลาศึกษาหรือฝึกอบรม ในกรณีที่เป็นการลาศึกษาหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด ให้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนได้ โดยให้นำผลการศึกษาหรือฝึกอบรมมาประกอบการพิจารณาแทนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔.๒ ผู้ไปปฏิบัติราชการองค์การระหว่างประเทศ เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้เลื่อนเงินเดือนย้อนหลังในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อนในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนผู้นั้นต่อรอบการประเมิน</p> <p>๔.๓ ผู้เสียชีวิตระหว่างรอบการประเมิน ถ้ามีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ในรอบการประเมินหนึ่ง ให้มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเป็นรายบุคคล โดยส่วนราชการจะต้องประกาศแจ้งระดับการเลื่อนเงินเดือนและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละระดับให้ข้าราชการทราบ เพื่อให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบผลการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละบุคคลกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการได้</p>

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฏ ก.พ. ฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ ออกกฏ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ กฏ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

๔.๑.๒ มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควร แก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ หนังสือเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๒.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน

๔.๒.๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔.๒.๔ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน

๔.๒.๕ หนังสือเวียน เรื่อง การมอบอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่ตำแหน่งที่ไม่มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาให้มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย

๔.๒.๖ หนังสือเวียน เรื่อง การจัดทำคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน

๔.๓ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒ เพื่อคงสิทธิประโยชน์การได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒. หลักการ

๒.๑ ไม่เป็นการเพิ่มภาระงบประมาณในภาพรวมมากนัก

๒.๒ ไม่เป็นการรอนสิทธิของข้าราชการที่ได้รับเงินเพิ่มฯ อยู่เดิม

๒.๓ คำนึงถึงประเภท ระดับ และระยะเวลา/ประสบการณ์ ของตำแหน่ง

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

○ นวัตกรรม

✓ เป็นระเบียบที่ออกมาใช้แทนระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๙

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ /จุดเหมือน จุดต่าง เมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

จุดเหมือน	จุดต่าง
คงสิทธิการได้รับเงินเพิ่มเติมโดยใช้หลักเกณฑ์และอัตราเดิม	อ้างอิงมาตราตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
	กำหนดประเภทตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑. กฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑. มาตรา ๓๘ ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ตำแหน่งในบางท้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๔.๒. กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑. ระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๙

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการที่ประจำอยู่ในต่างประเทศมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพ และเพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างสมฐานะการเป็นผู้แทนของประเทศ

๒. หลักการ

๒.๑ ไม่เป็นการเพิ่มภาระงบประมาณในภาพรวมมากนัก

๒.๒ ไม่เป็นการรอนสิทธิของข้าราชการที่ได้รับเงินเพิ่มอยู่เดิม

๒.๓ คำนึงถึงข้อมูลเกี่ยวกับประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการที่ประจำการในต่างประเทศ ประกอบการพิจารณา

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายฉบับนี้

○ นวัตกรรม

☑ เป็นระเบียบที่ออกมาใช้แทนระเบียบการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการให้เงินเพิ่มสำหรับหัวหน้าคณะผู้แทนที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๖

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ จุดเหมือน จุดต่าง เมื่อเทียบกับกฎหมายฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

คงหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ เงินเพิ่มสำหรับหัวหน้าคณะผู้แทน รวมถึงการได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าบัตรโดยสารเครื่องบินสำหรับข้าราชการที่ประจำในเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ

๓.๒.๒ จุดต่าง

● รวมสิทธิการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ เงินเพิ่มสำหรับหัวหน้าคณะผู้แทน รวมถึงการได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าบัตรโดยสารเครื่องบินสำหรับข้าราชการที่ประจำในเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ รวม ๓ เรื่อง ให้อยู่ในระเบียบฉบับเดียวกัน

- เป็นระเบียบที่มีผลบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือน ในขณะที่ระเบียบการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีผลครอบคลุมทั้งข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหาร
- มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การได้รับ พ.ช.ต. บางประการ เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทางราชการยิ่งขึ้น

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ กฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๒.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. แจ้งมติ ก.พ. และกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการกำหนดบัญชีอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการกำหนดโดยอาศัยอำนาจตามร่างระเบียบฉบับนี้

๔.๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร ๑๐๐๔.๑/๗ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ รวมทั้งรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ และเมืองที่มีสถานการณ์พิเศษ เนื่องจาก ก.พ. และกระทรวงการคลังได้มีมติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับกับร่างระเบียบนี้ต่อไปด้วย

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งเลขาธิการ

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒ เพื่อคงสิทธิประโยชน์การได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๒. หลักการ

๒.๑ ไม่เป็นการเพิ่มภาระงบประมาณในภาพรวมมากนัก

๒.๒ ไม่เป็นการรอนสิทธิของข้าราชการที่ได้รับเงินเพิ่มฯ อยู่เดิม

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

เป็นระเบียบที่ออกมาใช้แทนระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๓

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ /จุดเหมือน จุดต่าง เมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

จุดเหมือน	จุดต่าง
คงสิทธิการได้รับเงินเพิ่มเติมโดยใช้หลักเกณฑ์และอัตราเดิม	อ้างอิงมาตราตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๓๔ ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ตำแหน่งในบางท้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๖๘ | ระเบียบ ก.พ.

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๒.๑ ระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๓

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
ของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒ เพื่อคงสิทธิประโยชน์การได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข

๒. หลักการ

๒.๑ ไม่เป็นการเพิ่มภาระงบประมาณในภาพรวมมากนัก

๒.๒ ไม่เป็นการรอนสิทธิของข้าราชการที่ได้รับเงินเพิ่มฯ อยู่เดิม

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

เป็นระเบียบที่ออกมาใช้แทนระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๘

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ /จุดเหมือน จุดต่าง เมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

จุดเหมือน	จุดต่าง
คงสิทธิการได้รับเงินเพิ่มเติมโดยใช้หลักเกณฑ์และอัตราเดิม	อ้างอิงมาตราตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๓๘ ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ตำแหน่งในบางท้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๒.๑ ระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๙

๔.๒.๒ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการ
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๘

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือน
ในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อแก้ปัญหากรณีที่ต้องให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสำคัญซึ่งจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานประจำ
พ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งไปแต่งตั้งผู้อื่นได้

๒. หลักการ

๒.๑ เมื่อเกิดกรณีตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ขึ้น ส่วนราชการอาจกำหนดอัตรากำลังทดแทน
หรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

๒.๒ อัตรากำลังทดแทนจะกำหนดเมื่อเกิดกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. แล้วเท่านั้น จะไม่
กำหนดไว้ล่วงหน้า

๒.๓ อัตรากำลังทดแทนเป็นการกำหนดเงินเดือน โดยไม่มีตำแหน่ง

๒.๔ เมื่อหมดความจำเป็นหรือครบกำหนดระยะเวลาของการรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน
ต้องแต่งตั้งข้าราชการที่รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภท
เดียวกันและระดับเดียวกัน

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฎ ก.พ. ฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎ ก.พ. ที่ออกมาใช้แทน

(๑) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

(๒) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๕ (พ.ศ. ๒๕๕๖) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

(๓) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๖ (พ.ศ. ๒๕๕๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎ ก.พ. ฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

- กรณีที่จะกำหนดอัตรากำลังทดแทนคงไว้ ๔ กรณี คือ

(๑) กรณีได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(๒) กรณีได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรส ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ

(๓) กรณีได้รับทุนรัฐบาลตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของรัฐบาลให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ

(๔) เมื่อข้าราชการไม่อาจปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ตามเป้าหมายที่กำหนดในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดฯ

- รายละเอียดคำขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังทดแทน ประกอบด้วย

(๑) คำชี้แจงเหตุผลความจำเป็น และกำหนดระยะเวลาที่จะสั่งให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

(๒) แผนบริหารตำแหน่งรองรับข้าราชการเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

(๓) หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการที่จะมอบหมายให้ผู้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน ซึ่งต้องเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่เคยดำรงอยู่เดิม

- การสั่งให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิม เพื่อให้ไปรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนตามที่ได้รับอนุมัติ

- เงินที่จะนำมากำหนดอัตรากำลังทดแทน ให้นำเงินจากหมวดเงินเดือนมากำหนดเป็นอัตรากำลังทดแทน

- ระยะเวลาและการขยายเวลา การกำหนดอัตรากำลังทดแทนกรณีที่ (๑) ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ (๒) ลาติดตามคู่สมรส และ (๓) ได้รับทุนรัฐบาลตามระเบียบ ก.พ. ให้กำหนดระยะเวลาได้ตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลา กรณีที่ (๔) ข้าราชการไม่อาจปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ตามเป้าหมายที่กำหนดในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดฯ กำหนดได้ ๖ เดือนและขยายเวลาได้อีก ๖ เดือน

- การสั่งกลับ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นพ้นจากการรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

- สถานภาพของข้าราชการ ข้าราชการที่รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนมีสถานภาพเสมือนดำรงตำแหน่งเดิม

๓.๒.๒ จุดต่าง

- กรณีที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนยกเล็ก ๓ กรณี คือ

(๑) ข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไป ที่มีระยะเวลาเหลืออีกไม่เกิน ๖ เดือน จะเกษียณอายุราชการ

(๒) ข้าราชการต้องโยกย้ายถ่ายโอนไปส่วนราชการอื่น หรือไปพัฒนาหรือฝึกทักษะใหม่

ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ข้าราชการระดับ ๙ ลงมา ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนภารกิจของ

นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

เพิ่มเติม ๒ กรณี คือ

(๑) ข้าราชการได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศตามระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ

(๒) ข้าราชการที่รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทนที่ครบกำหนดระยะเวลาแล้ว

แต่ส่วนราชการยังไม่มีตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- เงินที่จะนำมากำหนดอัตราค่าจ้างทดแทน ถ้าส่วนราชการไม่มีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนว่าง

หรือมีแต่ไม่ประสงค์ที่จะนำอัตราเงินเดือนมากำหนดเป็นอัตราค่าจ้างทดแทน จะไม่สามารถขอ ก.พ. ได้

- ระยะเวลาและการขยายเวลา การกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนกรณีที่ (๑) ข้าราชการได้รับ

คำสั่งให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ ให้กำหนดระยะเวลาได้ตามระยะเวลาที่ได้รับคำสั่งให้ไป

ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นฯ และกรณีที่ (๒) ข้าราชการที่รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทนที่ครบกำหนด

ระยะเวลาแล้ว แต่ส่วนราชการยังไม่มีตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง กำหนดได้ ๖ เดือน และขยายเวลาได้อีก ๖ เดือน

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฏ ก.พ. ฉบับนี้

- มาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กฏ ก.พ./หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

(๒) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘

๔.๒.๒ ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕

๔.๒.๓ ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๙

๔.๒.๔ ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

๔.๒.๕ ร่างระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนรัฐบาล พ.ศ.

๔.๒.๖ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการโดยการให้ไป

ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙

๔.๒.๗ คู่มือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทน ตามกฏ ก.พ. ว่าด้วย

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทน พ.ศ.

๔.๓ กฎหมาย/กฏ ก.พ./หนังสือเวียนที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑ พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒

๔.๓.๒ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการป้องกันเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับ
ยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๒

ก

การดำเนินกิจการทางวินัย

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๑.๒ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

๒. หลักการ

เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยทั้งอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีหน้าที่ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ การดำเนินการทางวินัยให้ทำการสอบสวน เว้นแต่จะเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหรือเป็นกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่าไม่ต้องสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาด้วย

ร่างกฎ ก.พ. ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๘ หมวด คือ

หมวด ๑ วิธีการก่อนการดำเนินการทางวินัย

หมวด ๒ การสืบสวนทางวินัยและการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

หมวด ๓ การสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

หมวด ๔ กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

หมวด ๕ การส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.สามัญ พิจารณา

หมวด ๖ การสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

หมวด ๗ การสั่งยุติเรื่อง การสั่งลงโทษ หรืองดโทษ

หมวด ๘ การเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิม คือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎ ก.พ. ฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

กระบวนการสอบสวนส่วนใหญ่ยังคงหลักการเดิมคือ การกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยโดยการสอบสวนเว้นแต่จะเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหรือเป็นกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้ว่าไม่ต้องสอบสวนก็ได้ ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทราบ และยังคงให้สิทธิแก่ผู้ถูกกล่าวหาในการต่อสู้แก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงทั้งประโยชน์ของราชการและของผู้ถูกกล่าวหา และอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

๓.๒.๒ จุดต่าง

เพิ่มกระบวนการที่จำเป็นตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติไว้ซึ่งเดิมไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎ ก.พ. ดังนี้

๑. วิธีการก่อนการดำเนินการทางวินัย

๒. การสืบสวนทางวินัยและการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

นอกจากนี้ยังนำเรื่องกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง การสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งยุติเรื่อง การสั่งลงโทษ หรืองดโทษ และการเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ซึ่งเดิม ก.พ. จะบัญญัติแยกไว้ต่างหากมารวมอยู่ในที่เดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการนำไปใช้ปฏิบัติราชการด้วย

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๕) (๖) มาตรา ๙๔ (๔) มาตรา ๙๕ มาตรา ๙๖ วรรคสี่ มาตรา ๙๗ วรรคสอง มาตรา ๑๐๑ มาตรา ๑๐๓ วรรคสาม และมาตรา ๑๐๕

๔.๒ ร่างระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัย

๔.๓ หนังสือเวียนเรื่องการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต่ำลงไปดำเนินการทางวินัยแทน

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย กรณีกระทรวง กรม
หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนด

๒. หลักการ

๒.๑ การไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. เป็นความผิดวินัย

๒.๒ ให้ ก.พ. เป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมติดังกล่าว

๒.๓ การดำเนินการทางวินัยและการสั่งลงโทษให้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎ ก.พ. ฉบับที่

๓.๒ สาระสำคัญ

เช่นเดียวกับหลักการ

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ มาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยความผิดที่ปรากฏชัดเจน

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยข้าราชการรวดเร็ว

๒. หลักการ

เป็นการยกเว้นให้ดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยรวดเร็วขึ้น ในกรณีที่ข้าราชการกระทำผิดตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับนี้

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมาย

นวัตกรรม

กฎ ก.พ.ฉบับนี้ใช้แทนกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความใน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

๓.๒ สาระสำคัญ

สาระสำคัญส่วนใหญ่เหมือนเดิม เช่น

กรณีข้าราชการกระทำผิดอาญา และศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่คดีประมาทหรือลหุโทษ

กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร

กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่สืบสวน หรือคณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๙๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อกำหนดสถานโทษทางวินัยให้เหมาะสมกับข้าราชการพลเรือน
- ๑.๒ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้อำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาผู้กระทำผิดวินัยได้อย่าง ถูกหลักวิชา เหมาะสมกับความผิด และบรรลุจุดมุ่งหมายของการลงโทษ

๒. หลักการ

- ๒.๑ มาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้อำนาจเฉพาะผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเท่านั้นเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
- ๒.๒ และยกเลิกโทษลดขั้นเงินเดือนโดยให้ใช้โทษลดเงินเดือนแทน

๓. สาระสำคัญ

- ๓.๑ ลักษณะของกฎหมาย
 - นวัตกรรม
 - ✓ กฎ ก.พ. ฉบับนี้ใช้แทนกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๘ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
- ๓.๒ สาระสำคัญ
 - ๓.๒.๑ จุดเหมือน คือ มีสถานโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนเหมือนเดิม
 - ๓.๒.๒ จุดต่าง คือ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้มีอำนาจลงโทษผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายระดับอื่น ๆ ไม่มีอำนาจลงโทษในความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงมีสถานโทษลดเงินเดือนแทนลดขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือน

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้การสอบสวนพิจารณาความผิดเป็นไปอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม สามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้โดยไม่ถูกปิดบังซ่อนเร้นหรือยกย้ายถ่ายเทหรือทำลาย

๑.๒ เพื่อให้ผู้สอบสวนพิจารณาและพยานไม่ต้องกลัวหรือเกรงใจผู้ถูกกล่าวหา

๑.๓ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการเพราะการกระทำของผู้อื่น หรือเพราะการที่ผู้อื่นไม่เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของทางราชการและประชาชน หรือเพราะการที่ผู้อื่นไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากถูกจับกุมคุมขังในคดีอาญา

๒. หลักการ

๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการพลเรือนพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้เมื่อมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาที่มีใช้เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เพื่อรอผลการสอบสวนพิจารณา เมื่อเห็นว่าถ้าให้คงอยู่ในหน้าที่ราชการระหว่างนั้นจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

○ นวัตกรรม

✓ กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๓๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

๓.๒ สารสำคัญโดยย่อ

จุดเหมือน	จุดต่าง
๓.๒.๑ เหตุแห่งการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	๓.๒.๑ ยกเลิกข้อ ๔ ของกฎเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๑๐๑ วรรคหก และวรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่กำหนดระยะเวลา ๑ ปี สำหรับการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
๓.๒.๒ การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ถูกสอบสวนหลายสำนวนหรือหลายคดี	๓.๒.๒ เพิ่มกรณีที่มีการต่ออายุราชการตาม มาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับกรณีที่จะสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อผลการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน
๓.๒.๓ การสั่งห้ามมิให้สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่เข้ากรณีที่กำหนดไว้	๓.๒.๓ กำหนดช่องทางให้ผู้ถูกสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อมีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนครบหนึ่งปีแล้ว
๓.๒.๔ กรณีต่างๆที่จะสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เมื่อผลการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว	

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ มาตรา ๑๐๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๑

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

โดยที่มาตรา ๑๐๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือลงทัณฑ์ตามกฎหมาย ว่าด้วยวินัยข้าราชการ โดยเฉพาะ หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่ เพื่อพิจารณา เว้นแต่เป็นกรณีดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการต่างกระทรวงกัน หรือกรณีดำเนินการทางวินัย ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรา ๙๗ วรรคสอง ให้รายงาน ก.พ. ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด จึงจำเป็นต้องออกระเบียบนี้

โดยที่มาตรา ๑๑๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ แล้วให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี และให้นำมาตรา ๑๐๓ มาใช้ บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น จึงให้ใช้ระเบียบนี้บังคับกับการรายงานการสั่งให้ออกจากราชการด้วย

๒. หลักการ

๒.๑ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา หรือดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษหรือลงทัณฑ์ตามกฎหมาย ว่าด้วยวินัยข้าราชการโดยเฉพาะ หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง

๒.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย และสั่งลงโทษ หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญต่างกระทรวงกันแล้ว ให้รายงาน ก.พ.

๒.๓ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย และสั่งลงโทษ หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษ อันเป็นการดำเนินการตามมติ อ.ก.พ.กระทรวงแล้ว ให้รายงาน ก.พ.

๒.๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมาย ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ แล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ตามระเบียบนี้โดยอนุโลม

๓. สารสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

○ นวัตกรรม

☑ กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทน ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๙

๓.๒ สารสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือน จุดต่างเมื่อเทียบกับระเบียบ ก.พ. ฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน

เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง และ ก.พ. แล้วแต่กรณี เพื่อการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย

๓.๒.๒ จุดต่าง

๓.๒.๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการทางวินัยแล้วรายงานไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง โดยตรง ไม่มีการรายงานตามลำดับชั้น

๓.๒.๒.๒ กำหนดให้รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง ก.พ. เฉพาะกรณีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการต่างกระทรวงกัน หรือกรณีผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรา ๙๗ กำหนดระยะเวลาการรายงานการดำเนินการทางวินัยโดยให้รายงานการดำเนินการทางวินัยภายในสิบห้าวันนับแต่วันมีคำสั่ง

๓.๒.๒.๓ กำหนดระยะเวลาการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง และ ก.พ. ว่าจะต้องพิจารณามีมติให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัย

๓.๒.๒.๔ กำหนดเกี่ยวกับกรณีผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปดำเนินการทางวินัย แล้วให้รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี

๓.๒.๒.๕ กำหนดการรายงานการออกจากราชการให้ใช้บังคับตามระเบียบนี้โดยอนุโลม

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

- มาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (โดยมาตรา ๑๑๐ ให้นำมาตรา ๑๐๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม)

๔.๓ กฎ ก.พ. และหนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.

๔.๒.๒ (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ.

๔.๒.๓ หนังสือเวียนเรื่องการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปดำเนินการทางวินัยแทน

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยวันออกจากราชการกรณีถูกสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐๗ วรรคหนึ่งบัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อ.... (๔) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๕๙ มาตรา ๖๗ มาตรา ๑๐๑ มาตรา ๑๑๐ มาตรา ๑๑๑ หรือ (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก” และวรรคสอง บัญญัติว่า “วันออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด” ดังนั้น จึงจำเป็นต้องออกระเบียบ ก.พ. เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว

๒. หลักการ

๒.๑ การสั่งให้ออกจากราชการ การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ไม่ให้สั่งให้มีผลย้อนหลัง ยกเว้นให้สั่งให้มีผลย้อนหลังได้เท่าที่จำเป็นตามสภาพ หรือมีเหตุผลสมควร ให้ย้อนหลังโดยไม่ทำให้เสียประโยชน์ตามสิทธิโดยชอบธรรมของผู้ถูกสั่ง

๒.๒ การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกในกรณีที่ผู้ซึ่งจะถูกสั่งนั้นได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปก่อนแล้ว ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

○ นวัตกรรม

✓ กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการกรณีถูกสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก พ.ศ. ๒๕๓๕

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือน จุดต่างเมื่อเทียบกับระเบียบ ก.พ. ฉบับเดิม

๓.๒.๑ จุดเหมือน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันออกจากราชการตามระเบียบ ก.พ. ฉบับใหม่เป็นข้อกำหนดอย่างเดียวกันกับระเบียบ ก.พ. ฉบับเดิม

๓.๒.๒ จุดต่าง คือ ถ้อยคำและเลขมาตรามีการปรับปรุงแก้ไขใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

- มาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กฎ ก.พ. ที่ “ต้อง” ประกอบ

๔.๒.๑ (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.

๔.๒.๒ (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. ...

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๗ ได้บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับ
บัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ “ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด”

๒. หลักการ

๒.๑ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้รู้ระเบียบแบบแผน
การปฏิบัติราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒.๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๒.๓ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลูกบทเดิมฉบับใด

๓.๒ สาระสำคัญ

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

๒. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

“การเสริมสร้างวินัย” หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยได้แก่การกระทำ
ในทางที่มุ่งใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย เป็นการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง เพื่อให้เกิดวินัยด้วยตนเองโดย
ส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์ มีขวัญและกำลังใจ มีสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ จิตมุ่งประโยชน์ส่วนรวม

มีความภูมิใจ มีอุดมคติเพื่อชาติ รักษาเกียรติศักดิ์ ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน กล้าถูกลงโทษ และมีความละเอียด
ในการกระทำผิด รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

“การพัฒนา” หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ และเสริมสร้างและ
พัฒนาทัศนคติ และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

“การป้องกัน” หมายถึง กระบวนการกำหนดหลักปฏิบัติงานที่ดีให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติ
และกระบวนการลงโทษทางวินัยในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัย

๓. วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับ
บัญชากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้

๓.๑ ใช้ภาวะผู้นำ โดยทำตัวอย่างที่ดี สร้างศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา สร้างศรัทธาใน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างศรัทธาในงานที่ทำ และนำไปในทางที่ดี

๓.๒ การสอนงานหรือการสอนแนะ

๓.๓ การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

๓.๔ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๓.๕ การให้เข้าประชุมในเรื่องเกี่ยวกับงาน

๓.๖ การให้ความรู้โดยจัดหาเอกสารให้ศึกษา

๓.๗ การดูงาน

๓.๘ การฝึกงาน

๓.๙ การส่งไปศึกษา

๓.๑๐ การเรียนการสอนทางไกล

๓.๑๑ การฝึกอบรม

๔. แนวทางการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

การฝึกอบรมผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
ฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ตามที่ ก.พ. กำหนด

๔.๑ การฝึกอบรมข้าราชการก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง
ให้ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้จะเป็นกรรมการสอบสวน ตาม
หนังสือเวียน สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๒/ว ๑ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๕ ต่อไป

๔.๒ การฝึกอบรมข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้ดำเนินการฝึกอบรม
ตามหนังสือเวียน สำนักงาน ก.พ.

๕. การดำเนินการฝึกอบรมตามข้อ ๔ ให้ดำเนินการโดย

๕.๑ ส่วนราชการเจ้าสังกัด

๕.๒ สำนักงาน ก.พ.

๕.๓ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับส่วนราชการเจ้าสังกัด

๕.๔ ส่วนราชการเจ้าสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑. ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๒. มาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องหลักเกณฑ์การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทน
ในเรื่องการดำเนินการทางวินัย

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อกระจายความรับผิดชอบไปยังผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปในการดำเนินการทางวินัยแทน

๒. หลักการ

- ๒.๑ การมอบหมายให้ทำเป็นคำสั่ง
- ๒.๒ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายระดับต่ำลงไปให้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย
- ๒.๓ ผู้รับมอบหมายต้องใช้อำนาจที่รับมอบหมาย
- ๒.๔ เมื่อผู้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจที่มอบหมายแล้ว ผู้มอบหมายไม่มีอำนาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงอำนาจที่ผู้รับมอบหมายได้ใช้ไปแล้วเพราะการดำเนินการทางวินัยมีองค์การตรวจสอบคือ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี แต่ผู้มอบหมายสามารถตั้งข้อสังเกตไปยังองค์การตรวจสอบได้

๓. สาระสำคัญ

ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

☑ นวัตกรรม

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ฐานกฎหมายที่ให้อำนาจในการออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

มาตรา ๙๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความคุ้มครองพยาน การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้บำเหน็จความชอบ พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการที่พบเห็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัย กล่าวที่จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อันจะเป็นการช่วยป้องกันการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ในหน่วยราชการ โดยให้ความคุ้มครองในเรื่องของการที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งโดยอาศัยกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้น ๆ เช่น การย้าย การโอน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสร้างแรงจูงใจในเรื่องของการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอีกทางหนึ่งด้วย และในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลมีส่วนร่วมในการกระทำผิดด้วย ก็อาจดำเนินการลดโทษทางวินัยให้หากผู้ันั้น ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนสอบสวนทางวินัย

๒. หลักการ

๒.๑ จะให้ความคุ้มครองเฉพาะผู้ให้ข้อมูลที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น

๒.๒ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการจะเน้นเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในหน่วยงานอันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่รวมถึงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒.๓ ประเภทของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่จะได้รับการคุ้มครอง บำเหน็จความชอบ หรือลดโทษ ตามร่างกฎ ก.พ. ฉบับนี้ ได้แก่ ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคคลผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัย ประเภทหนึ่ง กับข้าราชการผู้อยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัยกับข้าราชการอื่นอีกประเภทหนึ่ง

๒.๔ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ต้องให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

๒.๕ ลักษณะของการให้ข้อมูลที่จะได้รับความคุ้มครองนั้น ต้องมีการระบุรายละเอียดของเรื่องพร้อมพยานหลักฐานตลอดจนกรณีแวดล้อมเท่าที่พอจะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้ อันเป็นการนำหลักการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการ และการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ มาใช้โดยอนุโลม

๒.๖ กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นของการให้ความคุ้มครอง คือ เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเหตุที่กำหนดไว้เช่นนี้เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า

หากให้มีการคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลฯ ในกรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ด้วยแล้ว จะทำให้มีปริมาณของผู้ขอได้รับความคุ้มครองตามร่างกฎ ก.พ. นี้มากขึ้นกว่าที่ทางราชการจะให้ความคุ้มครองได้อย่างทั่วถึงประการหนึ่ง และอาจเป็นการอาศัยช่องทางนี้แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง หรือผู้อื่นได้อีกประการหนึ่ง

ส่วนระยะเวลาสิ้นสุดการให้ความคุ้มครองนั้น คือ เมื่อการสอบสวนทางวินัยเสร็จสิ้นตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา

๒.๗ กระบวนการที่จะให้ความคุ้มครองต้องมีเหตุของการถูกกลั่นแกล้งจากการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือถูกกลั่นแกล้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากการให้ข้อมูลของข้าราชการผู้นั้น และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุว่า ข้อมูลที่ให้นั้นอาจเป็นประโยชน์และเป็นผลดีถึงต่อทางราชการด้วย โดยกำหนดบุคคลผู้ที่จะพิจารณาไว้ ๒ ระดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือ ก.พ.

๒.๘ มาตรการที่จะให้ความคุ้มครองนั้น เป็นไปตามหลักการที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ประกอบกับความในวรรคท้ายของมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ว่า “กฎ ก.พ. ว่าด้วยการคุ้มครองพยานตามวรรคสี่ จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะดำเนินการย้าย โอน หรือดำเนินการอื่นใด โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้น และไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

๒.๙ ให้ถือว่าการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนสามัญตามร่างกฎ ก.พ. นี้ มิใช่การเปิดเผยความลับของทางราชการหรือกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน อันเป็นฐานความผิดทางวินัยตามมาตรา ๘๒ (๖) และ มาตรา ๘๓ (๒)

๒.๑๐ ในกรณีที่มีผู้ร่วมกระทำผิดวินัยหลายคน และปรากฏว่าการวางแนวทางการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงไม่อาจแสวงหาพยานหลักฐานอื่นที่จะพิสูจน์ความผิดของผู้ที่เป็นต้นเหตุแห่งการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หากจำเป็นต้องข้อมูลที่มีส่วนร่วมกระทำผิดคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนได้ให้ไว้ หรือเห็นว่าผู้ร่วมกระทำผิดนั้นกระทำไปเพราะตกอยู่ในอำนาจบังคับ หรือโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจากกันบุคคลนั้นไว้เป็นพยานได้

อย่างไรก็ดี จำเป็นต้องมีมาตรการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ถูกกันเป็นพยานข้างต้นอีกส่วนหนึ่งด้วย คือ ถ้าในชั้นพิจารณาไม่ว่าโดยผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุก็ดี หรือ อ.ก.พ. สามัญตามกฎหมายก็ดี เห็นว่าถ้อยคำของบุคคลนั้นเป็นประโยชน์ต่อราชการ อาจใช้เป็นเหตุผลโทษ หรือลดโทษได้ แล้วแต่กรณี

๒.๑๑. การให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลฯ ยึดหลักการตามที่หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๗๔ บัญญัติว่า “.....ให้

ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลก็ได้”

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลำดับรอง

นวัตกรรม

กฎหมายลำดับรองฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลำดับรองเดิม

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ มาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

๔.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่องร่ำร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย

๔.๔ มาตรา ๗๔ มาตรา ๘๒ (๖) และ มาตรา ๘๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญตระหนักในเรื่องของสิทธิส่วนบุคคลที่เท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญและหลักสากลเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ซึ่งไม่อาจละเมิดได้ และเพื่อให้ข้าราชการประพฤติหรือดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน

๒. หลักการ

๒.๑ เนื่องจากมาตรา ๘๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติถึงข้อห้ามให้ข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำการต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับฐานความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังนั้น การกระทำผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศซึ่งออกตามมาตรา ๘๓ (๘) ตามร่าง กฏ ก.พ. นี้จึงเป็นกรณีของการกระทำความผิดวินัยที่ร้ายแรง

อนึ่ง หากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แต่มีความร้ายแรงเกินกว่าพฤติการณ์ตามที่ร่างกฏ ก.พ. กำหนดไว้ อาจถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๕ (๔) “กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง” หรือมาตรา ๘๕ (๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

๒.๒ แยกความหมายของคำว่า “ล่วงละเมิดทางเพศ” กับ “คุกคามทางเพศ”

๒.๓ ลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอาจกระทำได้โดยทางกาย ทางวาจา หรืออากัปกริยาท่าทาง

๒.๔ การกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่จะถือเป็นความผิดวินัยตามร่างกฏ ก.พ. นี้ อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือนอกสถานที่ทำงานก็ได้

๒.๕ ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอาจเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญหรือร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน จึงจะเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๓ (๘)

๒.๖ ไม่แบ่งแยกว่าการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นระหว่างเพศที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพศเดียวกันกระทำต่อกันก็ได้

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลำดับรอง

นวัตกรรม

กฎหมายลำดับรองฉบับนี้ใช้แทนกฎหมายลำดับรองเดิม

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเดิมนั้น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. เป็นองค์กรบริหารงานบุคคลเพียงองค์กรเดียวที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลทุกเรื่อง ทั้งการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล การเป็นผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลของฝ่ายบริหาร และการตีความ วินิจฉัย ปัญหาที่เกิดจากการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ทำให้ ก.พ. ถูกมองว่าเป็นผู้เผด็จการ บริหารงานบุคคลภาครัฐ ดังนั้น ในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงได้มีการแยกบทบาท ภารกิจ หน้าที่ของ ก.พ. โดยเฉพาะงานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ออกจากกัน โดยให้มีการจัดตั้ง ก.พ.ค. ขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความสมดุลในการบริหารเพื่อให้รับกับการกระจายอำนาจ ในการจัดการทรัพยากรบุคคล และการให้ข้าราชการได้รับการดูแล เพื่อรักษาไว้ซึ่งระบบคุณธรรมที่เป็นหลักสำคัญ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนต่อไป

๒. หลักการ

๒.๑ ก.พ.ค. ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือก มาจากคณะกรรมการคัดเลือกซึ่งประกอบไปด้วยประธานศาลปกครองสูงสุด รองประธานศาลฎีกาหนึ่งคน ที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกา กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนเลือกโดย ก.พ. และเลขาธิการ ก.พ. มีสถานภาพการทำงานในลักษณะองค์กรกึ่งตุลาการ มีองค์คณะวินิจัย ทำงานเต็มเวลา มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 6 ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

๒.๒ ก.พ.ค. ทำหน้าที่ดูแลพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ในโอกาส ความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ และความเป็นกลางทางการเมือง

๓. สารสำคัญ

๓.๑ ลักษณะขององค์กรนี้

นวัตกรรม

ใช้แทนของเดิม

๓.๒ สารสำคัญโดยย่อ

๓.๒.๑ ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น

- เพื่อให้ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (มาตรา ๓๑ (๑))

(๒) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม

- แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข หรือยกเลิก กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป แต่ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม (มาตรา ๑๒๖)

(๓) ออกกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

- ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ (มาตรา ๓๑ (๕))

(๔) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ (มาตรา ๑๑๔)

- โดยที่ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์ แก้ไข หรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และเยียวยาความเสียหาย หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม (มาตรา ๑๒๐)

(๕) พิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ (มาตรา ๑๒๓)

- โดยที่ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ แก้ไข หรือยกเลิกคำสั่ง และเยียวยาความเสียหาย หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม (มาตรา ๑๒๔)

๓.๒.๒ ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๒ นั้น มีความหมายดังนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่น ๆ แก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้มีการจัดตั้ง ก.พ.ค.

มาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ ร่างกฎหมายลูกบทที่ต้องดูประกอบ

เนื่องจากมาตรา ๓๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้อำนาจ ก.พ.ค. ในการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ขณะนี้จึงมีการพิจารณาเพื่อออกกฎ และระเบียบ ก.พ.ค. เช่นดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ ร่างกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

๔.๒.๒ ร่างกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

๔.๒.๓ ร่างกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

๔.๒.๔ ร่างระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยการพ้นจากตำแหน่งกรรมการ ก.พ.ค. เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒.๕ ร่างระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยการประชุมของคณะกรรมการ ก.พ.ค. คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

สิ่ง
อื่น ๆ

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการขอและการพิจารณาความเห็นให้เข้ารับราชการ

เพราะมีลักษณะต้องห้าม พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เนื่องจากมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ ก.พ. อาจพิจารณาความเห็นให้ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) แต่มีใช้ผู้ที่ออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มีโอกาสเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนได้ จึงจำเป็นต้องมีการออกระเบียบ ก.พ. นี้ เพื่อให้บุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวได้มีโอกาสเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน

๒. หลักการ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการขอและการพิจารณาความเห็น กรณีมีลักษณะต้องห้ามเพื่อให้บุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามเข้ารับราชการ

๓.สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) ระเบียบ ก.พ. ฉบับนี้

- นวัตกรรม
- ใช้แทนของเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ

เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข สำหรับการขอและการพิจารณาความเห็นให้รับราชการ เพราะมีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

๓.๒.๑ ผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามในการที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) และเป็นกรณีที่ ก.พ. อาจพิจารณาความเห็นให้เข้ารับราชการได้ตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะขอให้ ก.พ. พิจารณาความเห็นในกรณีมีลักษณะต้องห้าม เพื่อจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนก็ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยว.๑ และหนังสือรับรอง ซึ่งมีผู้มีเกียรติอันควรเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นผู้รับรองความประพฤติ ตามแบบ ยว.๒ ท้ายระเบียบนี้ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๒ การขอยกเว้นในกรณีมีลักษณะต้องห้ามเพื่อสมัครสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ หรือ เพื่อเข้ารับการศึกษาตามมาตรา ๕๕ ให้ยื่นคำขอตามข้อ ๓ ต่อเลขาธิการ ก.พ. และให้สำนักงาน ก.พ. รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.พ. แล้วดำเนินการนำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาลงมติลับตามมาตรา ๓๖

๓.๒.๓ การขอให้ ก.พ. พิจารณายกเว้นในกรณีมีลักษณะต้องห้ามเพื่อสมัครกลับเข้ารับราชการ ตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ หรือมาตรา ๖๕ จะยื่นคำขอต่อเลขาธิการ ก.พ. หรือต่อหัวหน้าส่วนราชการที่จะสมัครเข้ารับราชการก็ได้

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ฐานกฎหมายที่ให้ออกระเบียบ ก.พ. ฉบับนี้ คือ มาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อสร้างอุดมการณ์ ปรัชญาและแนวคิดสำหรับการเป็นข้าราชการที่ดี
- ๑.๒ เพื่อให้ข้าราชการแรกบรรจุ รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- ๑.๓ เพื่อเป็นขั้นตอนสุดท้ายสำหรับการประเมินทัศนคติ พฤติกรรม และความประพฤติสำหรับการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักการ

- ๒.๑ กระจายอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการโดยกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๒.๒ มีคู่มือแนวทางการพัฒนาข้าราชการผู้อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๒.๓ สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางประสานการดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๒.๔ ใช้ผลการพัฒนาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. สาระสำคัญ

- ๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกฉบับนี้
 - ✔ กิ่งนวัตกรรม
 - ๓.๑.๑ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกฉบับเดิม
เคยเป็นเพียงหนังสือเวียนที่ใช้อำนาจตามมาตรา ๗๕ ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ นร ๐๗๐๖.๖/ว ๕ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๕ โดยยกระดับความสำคัญเป็นกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. โดยกำหนดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาทดลองและให้นำผลการพัฒนาประกอบการประเมินการทดลองฯ ด้วย
 - ๓.๑.๒ สาระสำคัญของหนังสือเวียนประกอบด้วย
 - ๓.๑.๒.๑ แนวทางการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ โครงสร้างผู้บริหารและวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย

ส่วนที่ ๒ จัดให้เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้รู้ ฎุระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ส่วนที่ ๓ จัดให้มีการอบรมสัมมนาพร้อมกันระหว่างผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๑.๒.๒ ส่วนราชการต้นสังกัดรับผิดชอบในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ครบตามแนวทางการพัฒนาที่ ก.พ. กำหนด และแจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย

ในกรณีที่ส่วนราชการต้นสังกัดประสงค์จะพัฒนาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความจำเป็นของส่วนราชการต้นสังกัดก็สามารถดำเนินการได้ เช่น การสอนงาน การฝึกอบรมภาคสนาม หรือการจัดพี่เลี้ยงให้ตามความเหมาะสม

๓.๑.๒.๓ การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการส่วนที่ ๓ ให้ดำเนินการโดย

๑) ส่วนราชการต้นสังกัด

๒) สำนักงาน ก.พ. ในกรณีที่เห็นสมควรและเป็นการประหยัด

๓) การดำเนินการร่วมกันของ ๑.๓.๑-๑.๓.๒

๓.๑.๒.๔ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งถึงและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการดังนี้

๑) ให้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นลำดับแรก

๒) บันทึกข้อมูลข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในฐานข้อมูลทาง www.ocsc.go.th ทุกครั้งภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการพร้อมกับปรับปรุงฐานข้อมูลให้ทันสมัย

๓) แจ้งให้ข้าราชการผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม มาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ทราบเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่จะได้รับในการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๓.๑.๒.๕ ส่วนราชการต้นสังกัดประเมินและติดตามผลการพัฒนาตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด และให้นำผลการพัฒนามาเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ในกรณีที่ส่วนราชการมีเหตุผลและความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการจัดการอบรมในส่วนที่ ๓ ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ก็ให้นำผลการพัฒนาเฉพาะส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ มาประกอบในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้แต่ต้องดำเนินการพัฒนาส่วนที่ ๓ ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการรายนั้น ๆ

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ กฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๕๙ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑/ข้อ ๕ ของ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

๔.๒ กฏ ก.พ. ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ หนังสือเวียน ก.พ. ที่ (เรื่อง แนวทางการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)

๔.๓ กฏ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๓.๑ หนังสือเวียน ก.พ. ที่ (มาตรา ๗๒)

(๓) ว ๑๙/๒๕๓๖ (นร ๐๗๐๖.๒/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓ ธ.ค. ๒๕๓๖) เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือนก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง

๓.๒ จุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม

	กฎหมายเดิม	กฎหมายใหม่
๑. ทิศทางการพัฒนา	พัฒนาบนพื้นฐานความจำเป็นตามภารกิจหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่	พัฒนาให้มีขีดสมรรถนะและทักษะที่หลากหลายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๒. ลักษณะการพัฒนา	ให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสายอาชีพ	มุ่งให้ข้าราชการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะโดยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น เรียนรู้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล การทำงานเป็นทีม
๓. เป้าหมายในการพัฒนา	เพื่อเพิ่มทักษะให้สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้สามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กรในภาพรวม
๔. ผู้รับผิดชอบการพัฒนา	หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา	ข้าราชการเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีผู้บังคับบัญชาทุกระดับกำกับดูแลการพัฒนาและหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุน

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

มาตรา ๗๒ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ต้อง” ประกอบ

หนังสือเวียน ก.พ. ที่ เรื่อง แนวทางการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔.๓ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ “ควร” ประกอบ

(๑) มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ... ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน (ตามมาตรา ๗๔)

(๓) หนังสือเวียน ก.พ. ที่... เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา (ตามมาตรา ๗๖)

(๔) มาตรา ๗๙ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

(๕) หนังสือเวียน ก.พ. ที่ ... เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันมิให้ผิดวินัย (ตามมาตรา ๘๗)

หนังสือเวียน ก.พ.

เรื่องหลักเกณฑ์การมอบหมายให้

ตำแหน่งใดบังคับบัญชาหน่วยงานใดในฐานะใด

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อมอบอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่ตำแหน่งที่ไม่มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ให้มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย โดยทำเป็นหนังสือเพื่อให้เกิดความชัดเจนไม่สับสน

๑.๒ ควรกำหนดตำแหน่งที่จะมอบให้ชัดเจนว่าจะมอบให้กับตำแหน่งใดและจะ มอบให้มีอำนาจระดับใด

๒. หลักการ

๒.๑ ถ้ากฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานใดไว้อย่างไรแล้ว จะต้องเป็นไปตามนั้น เช่น ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้อำนวยการ ฯลฯ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่ต้องดำเนินการมอบอำนาจตามมาตรา 49 นี้อีก (มติ ก.พ. ครั้งที่ ๕/๒๕๒๘ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๒๘)

๒.๒ ผู้มอบอำนาจการบังคับบัญชาตามมาตรา 49 จะต้องเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เท่านั้น

๒.๓ ผู้มอบอำนาจการบังคับบัญชาต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ซึ่งจะได้รับมอบฯ และเป็น ผู้บังคับบัญชาของผู้ซึ่งจะอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ที่จะได้รับมอบฯ ด้วย (มติ อ.ก.พ.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๒๑ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๒๑)

๒.๔ มีหน่วยงานภายในซึ่งยังไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (มติ อ.ก.พ.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๒๗/๒๕๒๙ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๒๙)

๒.๕ เมื่อมอบอำนาจการบังคับบัญชาแล้ว ผู้รับมอบฯ จะต้องมีความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา ด้วย (มติ ก.พ. ครั้งที่ ๕/๒๕๒๘ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๒๘) ดังนั้นหากหน่วยงานภายในดังกล่าวขึ้นตรงกับ กองหรือสำนักใด การมอบฯ ต้องระมัดระวังมิให้มีการใช้อำนาจบังคับบัญชาซ้ำซ้อนกันด้วย เพราะฉะนั้น จึงควรให้สอดคล้องกับขนาดและฐานะของหน่วยงานนั้น ๆ

๒.๖ การมอบอำนาจการบังคับบัญชาต้องกำหนดให้ผู้รับมอบฯ บังคับบัญชาในฐานะใด เช่น ในฐานะผู้อำนวยการกอง เป็นต้น

๓. ผลของการมอบอำนาจบังคับบัญชา

๓.๑ ทำให้ตำแหน่งที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา กลายเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจบังคับบัญชาตามกฎหมาย

๓.๒ ผู้รับมอบอำนาจการบังคับบัญชามีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นตามที่กฎหมายหรือระเบียบอื่นระบุให้อำนาจด้วย

๔. ข้อเสนอ

ควรมอบอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

๔.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

เหตุผล เพราะเป็นตำแหน่งที่เทียบมาจากตำแหน่งระดับ ๘ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการมอบอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่ตำแหน่งระดับ ๘ ให้รับผิดชอบและปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการกองอยู่แล้ว

๔.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

เหตุผล เพราะตำแหน่งดังกล่าวเทียบได้กับตำแหน่งระดับ ๙ ในปัจจุบัน

๔.๓ ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามปกติของตำแหน่ง

เหตุผล เพราะเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานภายในที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามปกติของตำแหน่ง

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล สามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

๒. หลักการ

๒.๑ การสั่งข้าราชการให้ประจำส่วนราชการสามารถกระทำได้เมื่อมีเหตุผลความจำเป็นตามที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒ การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งให้กลับ และการขอขยายระยะเวลาการสั่งให้ประจำส่วนราชการต้องทำตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๒.๓ ผู้ถูกสั่งยังคงมีฐานะเป็นข้าราชการ และยังคงต้องมาทำงานตามปกติ เพียงแต่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม

๒.๔ การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการดังกล่าว ให้ถือเสมือนว่าข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิม

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

○ นวัตกรรม

✓ กฎหมายลูกบทฉบับนี้ใช้แทนกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ว่าด้วยการสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด

๓.๒ สาระสำคัญส่วนใหญ่ยังคงเป็นไปตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๔๐) มีการแก้ไขหลักการบางประการ และปรับปรุงถ้อยคำบางเล็กน้อยเพื่อให้สอดคล้องกับถ้อยคำตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๒.๑ จุดเหมือน

๑. เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการ (ซึ่งมีอยู่ ๘ กรณีด้วยกัน)

๒. ระยะเวลาในการสั่งให้ประจำส่วนราชการ ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งได้ไม่เกิน ๖ เดือน นับแต่วันที่ถูกสั่งให้ประจำ

๓. การขอขยายเวลาให้ประจำส่วนราชการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่สามารถขออนุมัติขยายเวลาต่ออีกได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑ ปี ๖ เดือน นับแต่วันที่ถูกสั่งให้ประจำ

๔. สถานภาพของผู้ถูกสั่งให้ประจำส่วนราชการ ยังมีฐานะเป็นข้าราชการ แต่ต้องพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่เดิม ส่วนเงินเดือนยังได้รับเงินเดือนตามปกติตามอัตราเงินเดือนของตำแหน่งเดิม

๕. การสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่ง คือ เมื่อหมดความจำเป็นหรือครบกำหนดเวลาที่ถูกสั่งให้ประจำแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

๖. การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการดังกล่าว ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิม

๓.๒.๒ จุดต่าง

การขออนุมัติขยายเวลาการสั่งให้ประจำต่อ และการสั่งให้ประจำส่วนราชการ ในกรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และซึ่งเดิมกำหนดให้ขออนุมัติต่อ ก.พ. เปลี่ยนมาเป็น ให้ขออนุมัติจาก อ.ก.พ.กระทรวง แทนทั้งสองกรณี

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ มาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง กรม

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการว่าเป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และช่วยให้การปฏิบัติราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ข้าราชการเป็นผู้มีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยส่วนราชการต้องรับผิดชอบการรายงานอย่างเป็นประจำทุกปี และสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ตรวจสอบ ประเมิน และรายงาน ก.พ. และคณะรัฐมนตรี อีกชั้นหนึ่ง

๑.๒ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๓ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

๒. หลักการ

๒.๑ ก.พ. มีบทบาทเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล มีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามตรวจสอบการดำเนินการของส่วนราชการ ส่วนราชการมีบทบาทความรับผิดชอบในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจว่าส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเกิดผลตามนโยบายและเป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ก.พ. จึงต้องติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล โดยให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ก.พ. ทราบอย่างเป็นประจำ

๒.๒ การรายงานมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ และสถิติเกี่ยวกับตำแหน่งและกำลังคน

๒.๓ ส่วนราชการจะต้องดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทุกปี ตั้งแต่การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า การนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลการดำเนินการ และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) ระเบียบ ก.พ. ฉบับนี้

○ นวัตกรรม

☑ ใช้แทนหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/๖ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๓๗ เรื่อง การจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้กำหนดแบบรายงานประจำปีของ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด

๓.๒ สรุปสาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือน จุดต่างเมื่อเทียบกับกฎ ก.พ. ฉบับเดิม

๓.๒.๑ สาระสำคัญของแนวทางการรายงานที่จะกำหนดใน (ร่าง) ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง กรม

๑) ให้กรมและจังหวัดจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล นำแผนไปปฏิบัติ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องทุกปี

๒) ให้กระทรวง กรม และจังหวัดประมวลผลสถิติเกี่ยวกับตำแหน่ง งบประมาณ ขนาดกำลังคน การเคลื่อนย้ายกำลังคน การพัฒนา และวินัยและการรักษาจรรยา ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี

๓) ให้กรมและจังหวัดสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุก ๒ ปี

๔) ให้กรมและจังหวัดจัดทำรายงานประจำปีส่งสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคม ของทุกปี โดยให้กรมจัดส่งให้กระทรวงในเวลาดังกล่าวด้วย และให้กระทรวงจัดทำรายงานประจำปีส่งสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายน ทั้งนี้ ให้จัดทำรายงานตามแบบที่กำหนด

๓.๓.๒ จุดเหมือน

ส่วนราชการ ได้แก่ กระทรวง กรม จังหวัด ต้องจัดทำรายงานเสนอต่อ ก.พ. เป็นประจำทุกปี เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

๓.๓.๓ จุดต่าง

๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่ได้บัญญัติให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.จังหวัด จัดทำรายงานประจำปีเสนอ ต่อ ก.พ. แต่ได้บัญญัติหน้าที่ ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ไว้ว่าจะต้องติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ โดย ก.พ. มีอำนาจออกระเบียบให้ส่วนราชการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร่าง) ระเบียบ ก.พ. นี้ จึงกำหนดให้กระทรวง กรม จังหวัด จัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อ ก.พ. แทนการ รายงานประจำปีของ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.จังหวัด

๒) การจัดทำรายงานประจำปีตาม (ร่าง) ระเบียบ ก.พ. นี้ มุ่งเน้นการรายงาน ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต่างจากการรายงานของ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.จังหวัด ที่มุ่งไปที่จำนวนครั้ง จำนวนกิจกรรม ที่ได้ดำเนินการ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญในการเรียนรู้และ ปรับปรุงพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ทั้งในระดับส่วนราชการและระดับราชการพลเรือนโดยรวม

๓) การจัดทำรายงานประจำปีของส่วนราชการจะมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดไว้ให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยส่วนราชการจะต้องรายงานสถานภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานสถิติเกี่ยวกับตำแหน่งและกำลังคน

๔) เงื่อนไขเวลาในการส่งรายงานประจำปี คือ กรมและจังหวัดส่งภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ส่วนกระทรวงนั้นเมื่อให้ตรวจสอบรายงานที่กรมจัดส่งให้ (ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี) แล้วให้จัดทำรายงานประจำปีส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี หลังจากนั้นสำนักงาน ก.พ. จะตรวจสอบ ประเมินผลและจัดทำรายงานเสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีภายในเดือนมกราคมและกุมภาพันธ์ตามลำดับ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐ และการให้การรายงานนี้เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปีด้วย (เดิมกำหนดให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด จัดส่งรายงานประจำปีภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี)

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกระเบียบ ก.พ. ฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘(๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ต้องดูประกอบ (เกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมายลูกบทฉบับนี้) – ไม่มี แต่การประเมินและจัดทำรายงานของกระทรวง กรม และจังหวัดต้องคำนึงถึงบทบัญญัติดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ มาตรา ๓๔ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๒.๒ มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม...

๔.๒.๓ มาตรา ๗๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการ...

๔.๒.๔ มาตรา ๑๖ อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวง มาตรา ๑๘ อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรม มาตรา ๒๐ อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.จังหวัด

๔.๓ กฎ ก.พ./ระเบียบ ก.พ./ข้อบังคับ ก.พ./หนังสือเวียน ก.พ. ที่ควรดูประกอบ (ที่เกี่ยวข้องซึ่งควรจะต้องประกอบกันไปกับกฎหมายลูกบทฉบับนี้) – ไม่มี

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยโรค พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อกำหนดโรคที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 36 ข.(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม คือ เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

๑.๒ เพื่อให้ทางราชการได้บุคคลที่มีสุขภาพเหมาะสมที่จะเข้ารับราชการ และไม่เป็นโรคตามที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ.เพื่อกำหนดโรคที่มีลักษณะต้องห้ามไว้

๒. หลักการ

กำหนดโรคซึ่งเป็นลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. สารสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฎ ก.พ. ฉบับนี้

นวัตกรรม

ร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยโรค พ.ศ. ฉบับนี้ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เพื่อใช้แทน กฎ ก.พ.ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ว่าด้วยโรค

๓.๒ จุดเหมือนและจุดต่างระหว่าง กฏ ก.พ.ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยโรค และร่างกฏ ก.พ.ว่าด้วยโรค พ.ศ. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีดังนี้

จุดเหมือน	จุดต่าง
<p>กฏ ก.พ. ว่าด้วยโรค ออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2479- 2535</p> <p>✓ (1) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม (2) วัณโรคในระยะอันตราย (3) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการ เป็นที่ รังเกียจแก่สังคม (4) โรคติดยาเสพติดให้โทษ (5) โรคพิษสุราเรื้อรัง</p>	<p>ร่าง กฏ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551</p> <p>(1) วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ (2) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่ รังเกียจแก่สังคม (3) โรคติดยาเสพติดให้โทษ (4) โรคพิษสุราเรื้อรัง ★(5) โรคไตวายเรื้อรัง ★(6) โรคสมองเสื่อม ★(7) โรคทางจิตเวชในระยะที่ปรากฏอาการ เด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงานในหน้าที่</p>

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง โรคที่คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. และ ก.พ.ตัดออก
เครื่องหมาย ★ หมายถึง โรคที่คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.และ ก.พ.เพิ่มเติมขึ้น

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ร่าง กฏ ก.พ.ว่าด้วยโรค พ.ศ. ออกตามความในมาตรา 36 ข.(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยทุนของรัฐบาล พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อกำหนดการจัดสรรทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐโดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความต้องการกำลังคนของทางราชการ และของกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนสภาพการณ์โดยทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๑.๒ กำหนดการจัดสรรทุนของรัฐบาล โดย “ทุนของรัฐบาล” หมายความว่า ทุนที่ได้มาจากเงินงบประมาณแผ่นดินและทุนที่ได้จากแหล่งทุนอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นทุนของรัฐบาลซึ่งจัดสรรเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมหรือเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการศึกษาของผู้รับทุน ทั้งนี้ โดยมุ่งสนองความต้องการกำลังคนของกระทรวง กรมหรือหน่วยงานของรัฐ

๑.๓ กำหนดการจัดสรรทุนให้แก่ “หน่วยงานของรัฐ” ซึ่งหมายความถึง หน่วยงานของรัฐที่มีใช้กระทรวงและกรม ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของศาล หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือองค์การมหาชน แต่ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. หลักการ

๒.๑ กำหนดการจัดสรรทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวง กรม หรือ หน่วยงานของรัฐ เป็น “ทุนตามความต้องการ” และ “ทุนกลาง”

๒.๒ กำหนดบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนและกระบวนการจัดสรรทุนของรัฐบาลประจำปีต่อ ก.พ. โดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความต้องการกำลังคนของทางราชการ และของกระทรวง กรมหรือหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนสภาพการณ์โดยทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๒.๓ กำหนดให้จัดสรรทุนของรัฐบาลเพื่อให้ผู้รับทุนศึกษา หรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ หรือเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการศึกษาของผู้รับทุน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการของทางราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ในสาขาวิชาและระดับการศึกษาที่ไม่มีการเรียนการสอนในประเทศ หรือมีแต่ไม่เพียงพอกับความต้องการของทางราชการ และเพื่อให้เกิดความหลากหลายทางวิชาการ และนำความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีของแต่ละประเทศมาใช้ในการพัฒนาประเทศ

๓.สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

✓ กฎหมายลูกบทที่ออกมาใช้แทนกฎหมายฉบับเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม ดังรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

จุดเหมือน	จุดต่าง
<p>๑. กำหนดการจัดสรรทุนรัฐบาลโดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความต้องการกำลังคนของทางราชการ และของกระทรวง กรมหรือหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนสภาพการณ์โดยทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ</p> <p>๒. กำหนดการจัดสรรทุนเป็น ๒ ประเภทหลัก คือ “ทุนตามความต้องการ” และ “ทุนกลาง”</p> <p>๓. กำหนดเงินทุนรัฐบาล ว่าเป็นเงินที่มาจากเงินงบประมาณแผ่นดินทุนที่ได้จากแหล่งทุนอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นทุนของรัฐบาลซึ่งจัดสรรเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมหรือเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในการศึกษาของผู้รับทุน</p> <p>๔. ให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผน และกระบวนการจัดสรรทุนของรัฐบาล ประจำปีต่อ ก.พ. โดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความต้องการกำลังคนของทางราชการ และของกระทรวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ</p> <p>๕. ให้สำนักงาน ก.พ. จัดสรรผู้รับทุนของรัฐบาลที่จัดไว้เป็นทุนกลางให้แก่กระทรวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ โดยพิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วน ภารกิจ และประโยชน์ของทางราชการ จำนวนกำลังคนในสาขาวิชาเดียวกันหรือใกล้เคียงกันที่มีอยู่แล้วในกระทรวง กรม หรือหน่วยงาน</p>	<p>๑. กำหนดการจัดสรรทุนขยายไปยังตามความต้องการของหน่วยงานของรัฐเพื่อให้สอดคล้องตาม พ.ร.บ. ๒๕๕๑</p> <p>๕. จัดสรรส่วนราชการต้นสังกัดให้แก่แก่นักเรียนทุนกลางจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและแผนการจัดสรรทุนของรัฐบาลที่ ก.พ. กำหนดและนโยบายและแผนงานที่กระทรวงกรมหรือหน่วยงานของรัฐกำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประสงค์ที่ผู้รับทุนแสดงไว้ด้วย แต่ตาม</p>

จุดเหมือน	จุดต่าง
<p>ของรัฐ การใช้ประโยชน์จากผู้รับทุน และต้องสอดคล้องกับนโยบายและแผนการจัดสรรทุนของรัฐบาลที่ ก.พ. กำหนด และนโยบายและแผนงานที่กระทรวงกรม หรือหน่วยงานของรัฐกำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประสงค์ที่ผู้รับทุนแสดงไว้ด้วย แล้วรายงานให้ ก.พ. ทราบ</p> <p>๖. ให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกระทรวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการจัดสรรทุนของรัฐบาล ติดตามการใช้ประโยชน์จากผู้รับทุนของรัฐบาลที่ปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวง กรมหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์จากผู้รับทุนของรัฐบาลตามโครงการหรือแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่</p>	<p>ระเบียบเดิมกำหนดให้ตามความสมัครใจของนักเรียน</p> <p>สาระเพิ่มเติม</p> <p>๑) ผู้ได้รับทุนของรัฐบาลต้องอยู่ในความดูแลของ ก.พ. และต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ สัญญา หรือคำสั่ง ของ ก.พ. โดยเคร่งครัด</p> <p>๒) กำหนดบทเฉพาะกาล</p> <p>ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับกับผู้ได้รับทุนของรัฐบาลอยู่แล้วในวันหรือก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ด้วยการดำเนินการเกี่ยวกับทุนของรัฐบาลที่ได้ดำเนินการก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นการดำเนินการตามระเบียบนี้ ส่วนการดำเนินการต่อไปให้เป็นไปตามระเบียบนี้</p>

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘(๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๓๕ และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๕๐ (ฉบับที่ ๒)

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยทุนเล่าเรียนหลวง พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจัดสรรทุนเล่าเรียนหลวงพระราชทาน

๑.๒ เพื่อเป็นการจัดสรรทุนเล่าเรียนหลวงให้เป็นไปตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมมารับทุน และให้กลับมาทำงานที่ประเทศไทย โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับราชการชดใช้ทุน

๒. หลักการ

๒.๑ จัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อพระราชทานเป็นทุนเล่าเรียนหลวง จำนวนปีละ ๙ ทุน ให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลการเรียนดีเยี่ยม ให้ศึกษาชั้นอุดมศึกษาจนสำเร็จชั้นการศึกษาปริญญาตรี

๒.๒ กำหนดให้นักเรียนทุนกลับมาปฏิบัติงานในประเทศไทยเท่ากับระยะเวลาที่ศึกษาด้วยทุนเล่าเรียนหลวง

๓.สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

✓ กฎหมายลูกบทที่ออกมาใช้แทนกฎหมายฉบับเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม ดังรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

จุดเหมือน	จุดต่าง
๑. กำหนดให้ทุนพระราชทาน ปีละ ๙ ทุน ๒. ให้ทุนการศึกษาจนถึงชั้นปริญญาตรี ๓. กำหนดคุณสมบัติผู้สอบ ได้แก่ คุณวุฒิ อายุ ความเหมาะสม	๓. เพิ่มเติมโดยกำหนดมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยกเว้น มาตรา ๓๖ ก (๒)

จุดเหมือน	จุดต่าง
<p>๔. กำหนดให้กลับมาปฏิบัติงานในประเทศไทยตามระยะเวลาที่รับทุนเล่าเรียนหลวง หากไม่กลับต้องชดใช้เงินทุนคืนแก่ราชการตามจำนวนเงินทุนที่รับไป</p>	<p>๔. กำหนดให้กลับมาปฏิบัติงานในประเทศไทยตามระยะเวลาที่รับทุนเล่าเรียนหลวง หากไม่กลับต้องชดใช้เงินทุนคืนแก่ราชการตามจำนวนเงินทุนที่รับไป เช่นเดิม แต่กำหนดเพิ่มเติมว่านักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงจะต้องกลับประเทศไทยตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๕. เพิ่มเติมสาระโดยกำหนดว่า “ให้ใช้บังคับระเบียบนี้กับผู้ที่ได้รับทุนเล่าเรียนหลวงอยู่แล้วในวันหรือก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับด้วย”</p>

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘(๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนเล่าเรียนหลวง พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อบังคับ ก.พ.

ว่าด้วยการจัดการการศึกษา ควบคุม ดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดข้อบังคับในการดูแลจัดการการศึกษา ควบคุมดูแล และให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘(๙) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. หลักการ

๒.๑ กำหนดบุคคลที่ ก.พ. ดูแลตามกฎหมาย คือ ๑) บุคลากรภาครัฐ ๒) นักเรียนทุนของรัฐบาล ซึ่งหมายถึงนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง และ ๓) นักเรียนทุนส่วนตัว

๒.๒ กำหนดคำจำกัดความของบุคคลแต่ละประเภทเพื่อมีขอบเขตและมีความชัดเจนในการดูแล

๒.๓ กำหนดการดูแล การควบคุม และการให้ความช่วยเหลือ เป็นหมวดหมู่ ได้แก่ การดำเนินการก่อนไปศึกษา การดูแลระหว่างศึกษาในต่างประเทศ การดูแลเมื่อสำเร็จการศึกษา บทลงโทษ และแนวทางการให้ความช่วยเหลือ

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของกฎหมายลูกบทฉบับนี้

✓ กฎหมายลูกบทที่ออกมาใช้แทนกฎหมายฉบับเดิม

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือนจุดต่างเมื่อเทียบกับกฎหมายลูกบทฉบับเดิม มีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

จุดเหมือน	จุดต่าง
๑. กำหนดการดูแลจัดการการศึกษาให้แก่ข้าราชการลาศึกษา นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวในความดูแลของ ก.พ.	๑. กำหนดให้ดูแลบุคลากรภาครัฐ ซึ่งกำหนดคำจำกัดความว่า “บุคลากรภาครัฐ” หมายถึง ข้าราชการทุกประเภทรวมทั้งพนักงาน ลูกจ้างของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. แต่ไม่รวมถึงข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งรับทุนของรัฐบาล

จุดเหมือน	จุดต่าง
<p>๒. กำหนดขอบเขตในการศึกษา และฝึกอบรมในต่างประเทศ</p> <p>๓. กำหนดข้อบังคับเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ หมวดสถานศึกษา หมวดที่พักอาศัย หมวดการศึกษา หมวดการใช้จ่ายเงิน หมวดเงินชดเชยค่าใช้จ่าย และหมวดวินัยและการปฏิบัติตน</p>	<p>๒. กำหนดคำจำกัดความคำว่า “ฝึกอบรม” ให้หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของการฝึกอบรม หรือการสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินงานตามโครงการแลกเปลี่ยนกับต่างประเทศ การไปเสนอผลงานทางวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>๓. กำหนดหมวดเพิ่มเติมในด้านวินัยและการปฏิบัติตน โดยกำหนดเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ก่อนเดินทางระหว่างศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว เพื่อให้ชัดเจน นอกจากนี้ เพิ่มบทลงโทษ และการกำหนดแจ้งให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดลงโทษทางวินัย กรณีการกระทำผิดตามข้อบังคับด้วย</p> <p>๔. กำหนดเพิ่มเติม ๒ ประเด็น ดังนี้</p> <p>๔.๑ เมื่อสำเร็จการศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ หรือเมื่อทางราชการไม่อนุมัติให้อยู่ศึกษาหรือฝึกอบรมต่อ หรือได้รับอนุมัติให้ยุติการศึกษาให้ปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>(๑) บุคลากรภาครัฐ และนักเรียนทุนของรัฐบาลต้องเดินทางกลับประเทศไทยและรายงานตัวภายในระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ</p> <p>(๒) นักเรียนทุนส่วนตัวให้เป็นไปตามข้อตกลงของผู้ฝากและออกค่าใช้จ่ายที่ได้ทำไว้กับสำนักงาน ก.พ.</p> <p>๔.๒ ให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนมีหน้าที่ ดังนี้</p> <p>(๑) ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตามที่ประกาศกำหนด</p>

จุดเหมือน	จุดต่าง
	<p>(๒) รวบรวมรายชื่อ ที่อยู่ติดต่อได้ของ บุคลากรภาครัฐและนักเรียนที่อยู่ในความดูแล ของ ก.พ. ซึ่งสำเร็จการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว และติดตามการปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานของ บุคคลดังกล่าว รวมทั้งสร้างเครือข่ายหรือร่วมกัน บำเพ็ญประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป</p> <p>(๓) หน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. กำหนด</p>

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกกฎหมายลูกบทฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๘(๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๑.๒ ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการดูแลจัดการการศึกษานักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๓๘ และข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการดูแลจัดการการศึกษานักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๐ (ฉบับที่ ๒)

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการออกจากราชการที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญการปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๐ และพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๑.๒ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใส

๒. หลักการ

- ๒.๑ การขอลาออกจากราชการเป็นสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ เพื่อประโยชน์ของทางราชการควรให้เป็นดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะอนุญาต หรือ ยับยั้งชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง
- ๒.๓ ให้มีขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ขอลาออกและผู้พิจารณา

๓. สาระสำคัญ

- ๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) ระเบียบ ก.พ. ฉบับนี้
 - นวัตกรรม
 - ☑ ระเบียบ ก.พ. ที่ออกมาใช้แทน ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๖
- ๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือน จุดต่างเมื่อเทียบกับระเบียบ ก.พ.ฉบับเดิม
 - ๓.๒.๑ สาระสำคัญ
 - การลาออกแยกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้
 - ก. การลาออกจากราชการโดยทั่วไป
 - ข. การลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ (ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน) ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าไม่ต้องเป็นข้าราชการ เช่น ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เป็นต้น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออกตามร่างระเบียบ ก.พ. นี้มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ก. การลาออกจากราชการโดยทั่วไป

๑) การยื่นหนังสือขอลาออกของผู้ประสงค์จะลาออกจากราชการ

๑.๑) ให้ยื่นหนังสือขอลาออก (ตามตัวอย่างหนังสือขอลาออกจากราชการท้ายระเบียบ) ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

๑.๒) กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจยื่นล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

๑.๓) ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งบันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกไว้เป็นหลักฐาน และตรวจสอบว่าหนังสือดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกโดยเร็ว

๑.๔) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ เช่น ผู้ขอลาออกจะต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตามกำหนดระยะเวลาตามสัญญา เป็นต้น) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกโดยเร็วก่อนวันขอลาออก

๑.๕) ในกรณีผู้ขอลาออกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจอนุญาตการลาออก ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งหนังสือขอลาออกของผู้ยื่น พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเพื่อพิจารณาโดยเร็ว

๒) การพิจารณา

๒.๑) เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การยับยั้งการลาออก

มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ (หมายถึง อาจเกิดความเสียหายแก่ราชการได้หากอนุญาตให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตั้งแต่วันที่ขอลาออก เช่น มีภารกิจที่ผู้ขอลาออกสามารถดำเนินการให้เสร็จก่อนหรือภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ขอลาออก หากให้ผู้นั้นมาดำเนินการแทนอาจต้องใช้เวลามากขึ้น แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่เพื่อการอื่นใดแก่ เพื่อการสอบสวน การลงโทษทางวินัย หรือการชดเชยทุนการศึกษาหรือฝึกอบรม ซึ่งยังสามารถดำเนินการภายหลังได้แม้ข้าราชการผู้นั้นจะออกจากราชการแล้ว) ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกอาจสั่งยับยั้งได้ไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันขอลาออก โดยให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายเวลาต่อไปอีกไม่ได้

(๒) กรณีไม่ยับยั้งการลาออก

(๒.๑) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้เสร็จสิ้นก่อนวันขอลาออก

(๒.๒) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรอนุญาตให้ลาออกตามที่ผู้ขอลาออกขอ หรือจะอนุญาตให้ลาออกในวันถัดจากวันครบกำหนดสามสัปดาห์ นับจากวันที่ยื่นหนังสือขอลาออกก็ได้ ทั้งนี้ โดยต้องสั่งภายในสามสัปดาห์ นับแต่วันยื่นขอลาออก

(๒.๓) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกโดยไม่ได้ระบุวันที่ขอลาออก ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันครบกำหนดสามสัปดาห์ นับแต่วันที่ยื่นหนังสือขอลาออก และให้วันถัดจากวันครบกำหนดสามสัปดาห์ นับแต่วันที่ยื่นหนังสือขอลาออกเป็นวันอนุญาตการลาออก

(๒.๔) กรณีที่ไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมิได้มีการยับยั้งจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสัปดาห์ นับจากวันยื่นเป็นวันขอลาออก

(๒.๕) กรณีผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการโดยผลของกฎหมาย เนื่องจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมิได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบโดยไม่ชักช้า

ข. การลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กระตมรัฐธรรมนุญ ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าไม่ต้องเป็นข้าราชการหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

๑) ให้ผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑) เสนอหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตโดยเร็ว

๓) การลาออกมีผลนับแต่วันที่ขอลาออก

๔) กรณีที่ผู้ขอลาออกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจอนุญาตการลาออก ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งหนังสือขอลาออกของผู้นั้นไปยังผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเพื่อพิจารณาโดยเร็ว

๓.๒.๒ จุดเหมือน

(๑) การยื่นหนังสือขอลาออกให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง

(๒) การยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์

(๓) กรณีมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ อาจยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ได้

(๔) การยับยั้งต้องยับยั้งด้วยเหตุผลจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการไม่เกินเก้าสิบวัน และยับยั้งได้ครั้งเดียวจะขยายเวลาอีกไม่ได้

(๕) การลาออกเพื่อไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามข้อ ข ให้ยื่นหนังสือขอลาออกอย่างช้า ในวันที่ขอลาออก

(๖) ในกรณีผู้ขอลาออกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจอนุญาตการลาออก ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งหนังสือขอลาออกของผู้นั้น พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเพื่อพิจารณาโดยเร็ว

๓.๒.๓ จุดต่าง

(๑) เพิ่มเติมให้มีกรณีลาออกเพื่อไปดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

(๒) มีตัวอย่างหนังสือขอลาออกจากราชการ ที่ให้ผู้ประสงค์จะลาออกจากราชการ แจ้งข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อประกอบการพิจารณาและดำเนินการของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ กรณีมีภาระผูกพันกับทางราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการรับทุนหรือปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับราชการในการรับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย และการเป็นหนี้สินกับ สหกรณ์ออมทรัพย์ รวมทั้งสิ่งของของทางราชการที่ต้องส่งคืนแก่ทางราชการ เป็นต้น

(๓) ไม่กำหนดระยะเวลาดำเนินการของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ แต่กำหนดให้ ดำเนินการโดยเร็ว เพื่อให้การดำเนินการคล่องตัวและรวดเร็ว

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกระเบียบ ก.พ. ฉบับนี้ ได้แก่ มาตรา ๘(๕) และมาตรา ๑๐๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๑ มาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๔.๒ กฎหมาย/หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. เรื่องการมอบอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่ตำแหน่งที่ไม่มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาให้มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒.๒ มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการประเภทและระดับต่าง ๆ

๔.๒.๓ มาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่รวมถึงการดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว

กฏ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทางราชการมีโอกาสปรับปรุงประสิทธิภาพของกำลังคนโดยการสั่งให้ข้าราชการที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลออกจากราชการ และหมุนเวียนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพที่ดีกว่ามาทำหน้าที่แทน

๒. หลักการ

๒.๑ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
ควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

๒.๒ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน และส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพแก่ข้าราชการโดยการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๒.๓ การสั่งให้ข้าราชการออกตามมาตรานี้ให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุสุดแทนตามกฎหมาย ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

๒.๔ ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฏ ก.พ. ฉบับนี้

○ นวัตกรรม

☑ กฏ ก.พ. นี้ออกมาใช้แทน กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ/จุดเหมือน จุดต่างเมื่อเทียบกับกฏ ก.พ.ฉบับเดิม

๓.๒.๑ สาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้

๑) กลุ่มเป้าหมาย

ได้แก่ ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ผู้บังคับบัญชา เห็นควรให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๒) การประเมินผลและการทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๒.๑) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือตามหนังสือเวียนเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ออกตามมาตรา ๗๖ ดังกล่าว

๒.๒) เมื่อข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้นั้นทราบ และกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองที่กำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

๒.๓) ในกรณีที่ข้าราชการตามข้อ ๒.๒) ประสงค์จะออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลก็ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เพื่อสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๔) ในการประเมินครั้งต่อไป เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๒.๒) แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หากผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินฯ อื่อก็สั่งให้ออกจากราชการต่อไป

๓) การอุทธรณ์

ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๑๑๐ (๕) มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

๓.๓.๒ จุดเหมือน

๑) การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีนี้ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นเป็นหลัก

๒) กลุ่มเป้าหมายได้แก่ผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓.๓.๓ จุดต่าง

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน (เดิม ให้เวลา ๒ ปี หรือ ๔ รอบการประเมิน)

๒) ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๓) ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

๔) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้อง

หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่ง หรือปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออกก.ฎ ก.พ. ฉบับนี้

๔.๑.๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๔.๒.๑ หนังสือเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๓ คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๔ หนังสือเวียน ที่ “ควร” ดูประกอบ

๔.๔.๑ หนังสือเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม ที่ออก

ตามมาตรา ๑๐๓

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา
วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.พ.วิสามัญ พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การแต่งตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญ เพื่อทำการใดๆ แทน ก.พ. ซึ่งจะทำให้ได้ผู้ที่มีประสบการณ์ที่มีความหลากหลาย มีความรู้รอบด้าน สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในระบบราชการ

๒. หลักการ

กำหนดจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.พ.วิสามัญ

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฎ ก.พ. ฉบับนี้

นวัตกรรม

ร่างกฎ ก.พ.ฉบับนี้ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ไม่ได้บัญญัติ ให้มีกฎ ก.พ.เกี่ยวกับการตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญ

๓.๒ กฎ ก.พ.ฉบับนี้มีสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๒.๑ จำนวนคณะอนุกรรมการ

๓.๒.๒ จำนวนอนุกรรมการในแต่ละคณะ

๓.๒.๓ การแต่งตั้งประธาน อ.ก.พ. และการแต่งตั้งอนุกรรมการ

๓.๒.๓ วิธีการดำเนินการแต่งตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญ

๓.๒.๓ วาระการดำรงตำแหน่งของ อ.ก.พ.วิสามัญ

๓.๒.๓ การพ้นจากตำแหน่งตามวาระของ อ.ก.พ.วิสามัญ

๓.๒.๓ วิธีการดำเนินการแต่งตั้ง ประธาน และอนุกรรมการใน อ.ก.พ.วิสามัญ กรณีที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ หรือแต่งตั้งอนุกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ อ.ก.พ.วิสามัญ ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว ยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือน
เพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ.

๑. เจตนารมณ์/วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ ตลอดจนวาระการดำรงตำแหน่งและจำนวนอนุกรรมการชั้นต่ำของ อ.ก.พ. สามัญ

๒. หลักการ

๒.๑ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ ให้มีคณะกรรมการ ๒ คณะ คือ คณะกรรมการสรรหา และคณะกรรมการคัดเลือก

๒.๒ การเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ ใช้หลักการเดิม คือ (๑) กรณีมีจำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ ไม่เกินกว่าจำนวนอนุกรรมการที่กำหนด ไม่ต้องทำการเลือก โดยให้ข้าราชการดังกล่าวเป็นผู้ได้รับเลือก

(๒) กรณีที่ต้องมีกระบวนการเลือก ส่วนราชการสามารถเลือกใช้วิธีการนัดประชุม หรือส่งบัตรเลือกไปให้ผู้มีสิทธิเลือก

๓. สาระสำคัญ

๓.๑ ลักษณะของ (ร่าง) กฎ ก.พ. ฉบับนี้

นวัตกรรม

กฎ ก.พ. ที่ออกมาใช้แทนกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๓๕) ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ

๓.๒ สาระสำคัญโดยย่อ

เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ และการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ ตลอดจนวาระการดำรงตำแหน่งและจำนวนอนุกรรมการชั้นต่ำของ อ.ก.พ. สามัญ ดังนี้

(๑) การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ

๑) ให้ อ.ก.พ. โดยตำแหน่ง กำหนดจำนวนอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๓ คน

๒) ให้มีคณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเสนอคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา

๓) ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาเสนอ ให้มีจำนวนเท่ากับที่ อ.ก.พ. โดยตำแหน่งกำหนด

(๒) การเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ

๑) ให้ อ.ก.พ. โดยตำแหน่ง กำหนดจำนวนอนุกรรมการผู้ได้รับเลือกจากข้าราชการ โดยสำหรับ อ.ก.พ. กระทรวงให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน และสำหรับ อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๖ คน

๒) กรณีกระทรวง กรม หรือจังหวัด มีจำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับเลือก เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ไม่เกินกว่าจำนวนอนุกรรมการที่กำหนด ให้ข้าราชการดังกล่าวเป็นผู้ได้รับเลือก

๓) กรณีกระทรวง กรม หรือจังหวัด มีจำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับเลือก เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ เกินกว่าจำนวนอนุกรรมการที่กำหนด ให้ส่วนราชการจัดให้มีการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ โดยการนัดประชุมผู้มีรายชื่อไปออกเสียงลงคะแนนเพื่อเลือกกันเอง หรือส่งบัตรเลือกไปให้ผู้มีรายชื่อเลือกให้ข้าราชการผู้ได้รับเลือก ซึ่งได้คะแนนสูงสุดตามลำดับเป็นผู้ได้รับเลือก ตามจำนวนอนุกรรมการที่กำหนด

๔) ให้ อ.ก.พ. มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี

ประเด็นที่แตกต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๓๕) คือ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ ให้มีคณะกรรมการ ๒ คณะ คือ คณะกรรมการสรรหา และคณะกรรมการคัดเลือก ต่างจากเดิมซึ่งไม่มีคณะกรรมการสรรหา

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ฐานกฎหมายที่ให้ออก กฏ ก.พ. ฉบับนี้

มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ภาคผนวก

ภาคผนวก

บัญชีหัวข้อกฎหมายลำดับรองเปรียบเทียบกับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ หนังสือเวียน	หน้า
มาตรา ๘ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๗) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและ หลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบ ให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญ	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กระทรวง กรม พ.ศ.	๑๑๕
(๘) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวง และทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุน ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือ หน่วยงานของรัฐ	- ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของ รัฐบาล พ.ศ. - ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุน เล่าเรียนหลวง พ.ศ.	๑๒๐ ๑๒๓
(๙) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและ ควบคุมดูแลและการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียน ทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัว ที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชย ค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษา ทั้งนี้ ให้ถือว่าเงินชดเชย ค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาเป็นเงินรายรับของ ส่วนราชการที่เป็นสถานอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณประโยชน์ ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ	ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการจัดการ การศึกษา ควบคุมดูแล และการ ให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแล ของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ.	๑๒๕
(๑๐) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับ ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอื่น ๆ เพื่อ ประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และ การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับ ตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับวุฒิดังกล่าว	หนังสือเวียนเรื่องการรับรองคุณวุฒิ	๒๘

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ หนังสือเวียน	หน้า
<p>มาตรา ๙ วรรคสอง การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่งและการสั่งลงโทษให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	<p>กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย กรณีกระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. พ.ศ.</p>	๗๙
<p>มาตรา ๑๒ ก.พ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. วิสามัญ” เพื่อทำการใดๆ แทนได้</p> <p>จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญรวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	<p>กฎ ก.พ. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.พ. วิสามัญ พ.ศ.</p>	๑๓๕
<p>มาตรา ๒๑ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือการเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๗ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๙ (๑) และ (๒) วาระการดำรงตำแหน่งและจำนวนชั้นต่ำของอนุกรรมการดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	<p>กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ.</p>	๑๓๘
<p>มาตรา ๓๖ วรรคสอง ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) ก.พ. อาจพิจารณาขกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะเหตุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.พ. ในการยกเว้นดังกล่าวต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ</p>	<p>กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.</p>	๑๑๘
<p>มาตรา ๓๖ วรรคสาม การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>ในกรณีตามวรรคสอง ก.พ. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย หรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้</p>	<p>ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการขอและการพิจารณาขกเว้นให้เข้ารับราชการเพราะมีลักษณะต้องห้าม พ.ศ.</p>	๑๐๓
<p>มาตรา ๓๘ ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ตำแหน่งในบางท้องที่ ตำแหน่งในบางสายงานหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง</p> <p>ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>ในการเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการตามวรรคสองให้ ก.พ. เสนอแนะสำหรับข้าราชการประเภทอื่นในคราวเดียวกันด้วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. - ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. - ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข พ.ศ. 	<p>๖๓</p> <p>๖๕</p> <p>๖๙</p>

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบหนังสือเวียน	หน้า
	- ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.	๖๗
<p>มาตรา ๔๕ “ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้...”</p> <p>มาตรา ๔๖ “ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังต่อไปนี้...”</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ.	๓
<p>มาตรา ๔๙ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ กำหนด โดยทำเป็นหนังสือตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด</p>	หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์การมอบหมายให้ตำแหน่งใดบังคับบัญชาหน่วยงาน ในฐานะใด	๑๑๑
<p>มาตรา ๕๐ วรรคสอง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใดตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.	๕๐
<p>มาตรา ๕๐ วรรคสี่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.	๕๔
<p>มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด</p>	หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	๓๐
<p>มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด</p>	หนังสือเวียนเรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	๓๓
<p>มาตรา ๕๖ กระทรวงหรือกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด</p>	หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง	๓๕

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบหนังสือเวียน	หน้า
<p>มาตรา ๕๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ผู้ใดปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการจะขออนุมัติคณะรัฐมนตรีให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปเป็นเวลาไม่เกินสองปีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>ความในวรรคหนึ่งไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง</p>	<p>หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร</p>	
<p>มาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p> <p>มาตรา ๖๓ วรรคสาม การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนผู้นั้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป พ.ศ. - กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ. - กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 	<p>๒๔</p> <p>๒๒</p> <p>๑๔</p>
<p>มาตรา ๖๓ วรรคสี่ การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในกระทรวงหรือกรม ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p>	<p>หนังสือเวียนเรื่อง การบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ผู้ที่ออกไปรับราชการทหาร/ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี และผู้ที่ไม่ได้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ)</p>	<p>๔๐</p>
<p>มาตรา ๖๔ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้</p>	<p>หนังสือเวียนเรื่อง การรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ</p>	<p>๔๒</p>

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบหนังสือเวียน	หน้า
<p>ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย</p> <p>มาตรา ๖๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญหรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้นับคัมภ์บัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย</p>		
<p>มาตรา ๖๙ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p> <p>การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว พ.ศ.	๑๑๓
<p>มาตรา ๗๐ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิม โดยให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนโดยมีระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนดได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p> <p>การให้พ้นจากตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ.	๗๑

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ หนังสือเวียน	หน้า
<p>มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>ในกรณีที่เห็นสมควร และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้</p>	หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๑๐๘
<p>มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.	๕๘
<p>มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย</p>	หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ	๔๗
<p>มาตรา ๘๓ (๘) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.	๙๕
<p>มาตรา ๘๗ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p>	หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ	๘๘
<p>มาตรา ๙๐ วรรคสาม อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ตามหมวดนี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้</p>	หนังสือเวียนเรื่อง หลักเกณฑ์การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนในเรื่องการดำเนินการทางวินัย	๙๑
<p>มาตรา ๙๕ วรรคสอง ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้</p>	กฎ ก.พ. ว่าด้วยความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ.	๘๐

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบหนังสือเวียน	หน้า
มาตรา ๙๖ วรรคสี่ การลงโทษตามมาตรานี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.	กฎ ก.พ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน พ.ศ.	๘๑
มาตรา ๑๐๑ วรรคแปด หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการและการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ.	๘๒
มาตรา ๑๐๓ วรรคสาม ในกรณีตามวรรคสองและในการดำเนินการตามมาตรา ๑๐๔ ให้ ก.พ. มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๙๕	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.	๘๔
มาตรา ๑๐๗ วรรคสอง ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการกรณีถูกสั่งให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก พ.ศ.	๘๖
มาตรา ๑๐๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณและทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในตำแหน่งตามมาตรา ๕๖ (๓) (ง) หรือ (จ) หรือ (๔) (ค) หรือ (ง) จะให้รับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปีก็ได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ พ.ศ.	๒๖
มาตรา ๑๐๙ “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาก่อนวันขอลาออก...”	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.	๑๒๘
มาตรา ๑๑๐ วรรคห้า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมาย ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ	กฎ ก.พ. ว่าด้วย การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.	๑๓๒



บันทึก

A series of horizontal dotted lines for writing.

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

วัน/เดือน/ปี : ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

หัวข้อ: หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑.๑ ข้อมูลผู้บริหาร แสดงรายนามของผู้บริหารหน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) รูปถ่าย (๒) ชื่อ-นามสกุล (๓) ตำแหน่ง และ (๔) หมายเลขโทรศัพท์ (ต้องมีครบทั้ง ๔ รายการ)

๑.๒ นโยบายผู้บริหาร

๑.๓ โครงสร้างหน่วยงาน

๑.๔ หน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามกฎหมายจัดตั้ง หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๑.๖ ข่าวประชาสัมพันธ์ ที่แสดงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจ และภารกิจของหน่วยงาน และเป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑.๗ ข้อมูลการติดต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) ที่อยู่หน่วยงาน (๒) หมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยงาน (๓) หมายเลขโทรสารของหน่วยงาน (๔) ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน และ (๕) แผนที่ที่ตั้งหน่วยงาน (ต้องมีครบทั้ง ๕ รายการ)

๑.๘ ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจและตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

๓. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

๔. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔

๕. ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔

๖. อินโฟกราฟฟิกคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขชุดปัจจุบัน

ที่มีนายวินัย วิริยกิจจา เป็นประธานกรรมการ

๗. ยุทธศาสตร์ฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนการปฏิรูปประเทศฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ ของประเทศ

๘. นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๙. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานทุกแผน)

๑๐. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (เป็นไปตามข้อ ๙.)

๑๑. แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

๑๒. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่

๑๓. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑๔. คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน

/๑๕. คู่มือขั้นตอน.....

๑๕. คู่มือขั้นตอนการให้บริการ (ภารกิจให้บริการประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘)

(เฉพาะสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ)

๑๖. รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๗. รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๘. ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย

๑๘.๑ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑๘.๒ แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑๘.๓ ผลการดำเนินการตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดในกรอบแนวทางของหน่วยงาน

๑๘.๔ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๐ และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่

Link ภายนอก.....

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



(นางสาวพัทธราภรณ์ เอี้ยวชีโป)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๑๐ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายภูริวัจน์ คำแหง)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดสำราญฯ

วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายอลงกต ทองแท้)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๐ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖