



ที่ ศธ 04025/ 37๐๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 1 ถนนศูนย์ราชการ

อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

๒๘ กันยายน 2558

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ 04009/ว 4134  
ลงวันที่ 15 กันยายน 2558
2. สำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร 1008.5/26  
ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2558

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้รับหนังสือชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงให้แจ้งพนักงานราชการในสังกัดทราบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิบูลย์ โพธิ์ชิตา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โทร. 0-4324-6663 -5 ต่อ 152

โทรสาร 0-4323-6530

สพท.ชก.เขต 1 กลุ่มบริหารงานบุคคล  
รับเลขที่ 2632 วันที่ 21 ก.ย. 2558  
งานที่รับผิดชอบ

สหภาพฯ เขต 1  
15442  
วันที่ 21 ก.ย. 2558  
กลุ่ม



ที่ ศธ ๐๔๐๐๘/๖๔๑๓๔

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.๑๐๓๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖  
ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ได้มีหนังสือชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ เนื่องจากมีส่วนราชการขอหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบพนักงานราชการไปยังคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน
๒. เงินทดแทน
๓. การฝึกอบรม ดูงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน
๕. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน กรณีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
๖. การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย
๗. การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงาน

ในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง

๘. การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ถือปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติดังกล่าวโดยเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุเทพ จิตยวงษ์)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑

โทร. ๐ - ๒๒๘๘ - ๕๖๖๑ โทรสาร ๐ - ๒๒๘๘ - ๕๖๖๒



ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เลขที่ 59298
วันที่ - 4 ก.ย. 2558
เวลา
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กระทรวงศึกษาธิการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ  
สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

กลุ่มบริหารทั่วไป สพร.
เลขที่รับ ๒๗๒๕๑
วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๘
เลขที่ ๑๐,๒๕๖
เลขที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

ด้วยมีส่วนราชการขอหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบพนักงานราชการไปยัง  
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน
๒. เงินทดแทน
๓. การฝึกอบรม ดูงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน
๕. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน กรณีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
๖. การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย
๗. การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงาน  
ในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง
๘. การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ฝ่ายเลขานุการ คพร. จึงขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการในประเด็นต่างๆ  
ซึ่ง คพร. ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๑๒ ๖๖๒๕ ๖๖๒๖ ๖๖๓๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

แนวทางการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

(ตามหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘)

<p>๑. เรื่อง การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน</p> <p>ส่วนราชการสามารถย้าย โอน หรือปรับวุฒิพนักงานราชการ หรือให้พนักงานราชการไปช่วยราชการ ได้หรือไม่ และมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร รวมทั้งสามารถสั่งให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากสัญญาจ้างได้หรือไม่</p> <p>มติ คพธ. / อ.คพธ. :</p> <p>มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพธ.)</p> <p>วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๐</p>	<p><b>แนวทางการปฏิบัติ</b></p> <p>โดยที่วัตถุประสงค์ของระบบพนักงานราชการ เป็นการจ้างงานตามความจำเป็นในภารกิจของแต่ละส่วนราชการ มีระยะเวลาสิ้นสุดตามแผนงาน / โครงการ โดยใช้สัญญาจ้างเป็นข้อกำหนดในการจ้างงาน ซึ่งจะต้องจ้างผู้มีคุณวุฒิ คุณสมบัติ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลตามที่ส่วนราชการต้องการมาปฏิบัติงานในส่วนราชการนั้นกำหนดการให้พนักงานราชการสามารถย้าย โอน ปรับวุฒิ หรือไปช่วยราชการ จึงไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ในการจ้างพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพธ.) จึงมีได้กำหนดให้มีกฤษฎีกาย้าย การโอน การปรับวุฒิ หรือการช่วยราชการในระบบพนักงานราชการ</p> <p>อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้เป็นครั้งคราว ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗</p>
<p>๒. เรื่อง เงินทดแทน</p> <p>พนักงานราชการที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แล้ว จะขอรับเงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้ราชการ ตามข้อ ๗ ของประกาศ คพธ. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วย นั้น ได้หรือไม่ ส่วนราชการมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร</p>	<p><b>แนวทางการปฏิบัติ</b></p> <p>๑. การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น เป็นกรมที่ได้รับเงินเนื่องจากเหตุที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยกองทุนประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาและเบิกจ่าย ส่วนการได้รับเงินทดแทนตามข้อ ๗ ของประกาศ คพธ. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ต้องเป็นการได้รับเงินเนื่องจากการทำงานให้ราชการเท่านั้น</p>

<p>๒. เรื่อง เงินทดแทน (ต่อ) มติ คพร./อ.คพร. : มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖</p>	<p>๒. ในระหว่างที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่มีผลใช้บังคับกับพนักงานราชการให้ส่วนราชการดำเนินการในแต่ละกรณี ดังนี้</p> <p>๒.๑ กรณีกองทุนประกันสังคมพิจารณาการใช้สิทธิของพนักงานราชการกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย และกองทุนประกันสังคมปฏิบัติราชการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้ส่วนราชการพิจารณาการใช้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเนื่องจากการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ</p> <p>๒.๒ กรณีส่วนราชการพิจารณาว่า พนักงานราชการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากเหตุของการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินทดแทน ให้ส่วนราชการนำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรณีนี้นำมาใช้บังคับกับพนักงานราชการโดยอนุโลม</p> <p>๒.๓ การพิจารณาสิทธิการได้รับเงินทดแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนในหมวด ๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ทั้งนี้ ในกรณีเบิกจ่ายเงินทดแทนให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการที่พนักงานราชการสังกัดปฏิบัติงานอยู่</p> <p>๒.๔ เมื่อส่วนราชการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานเรื่องดังกล่าวไปยัง คพร. เพื่อทราบ</p>
<p>๓. เรื่อง การฝึกอบรม และผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สิทธิการลาเพื่อฝึกอบรม ดูงาน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของพนักงานราชการตาม ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร</p>	<p><b>แนวทางปฏิบัติ</b></p> <p>ในกรณีที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานราชการหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นรูปแบบโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการประชุม ระหว่างประเทศ ส่วนราชการสามารถพิจารณาให้พนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และประชุมระหว่าง ประเทศได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p>

<p>๓. เรื่อง การฝึกอบรม ดูนาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)  มติ คพร./ อ.คพร. :  มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๑  วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖</p>	<p>(๑) ช่วงระยะเวลาของการเข้ารับการฝึกอบรม ดูนาน และการประชุมระหว่างประเทศตามโครงการหรือหลักสูตรดังกล่าว ต้องเป็นการไปปฏิบัติราชการ</p> <p>(๒) กรณีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา และโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการดูงาน และการประชุมระหว่างประเทศ ต้องถือปฏิบัติตามที่กำหนดในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดดูงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยครั้งถัดไป</p> <p>สำหรับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมและดูงานดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานที่ส่วนราชการกำหนดไว้บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และค่าเป้าหมายผลสำเร็จของงานที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินและพนักงานราชการได้ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่พนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้นตั้งแต่ช่วงเริ่มรอบการประเมินผลการทำงานตามประกาศ คพร. เรื่อง แนวทางการประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔</p>
<p>๔. เรื่อง คณะเนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน  การคิดคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันตามข้อ ๑๐ ของประกาศ คพร. เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีหลักเกณฑ์อย่างไร  มติ คพร./ อ.คพร. :  มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓  วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p>	<p>แนวทางการปฏิบัติ</p> <p>คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันดังกล่าว หมายถึง คณะเนนของผลการประเมินผลการทำงานที่ติดต่อกันในเชิงงบประมาณเดียวกันหรือข้ามปีงบประมาณกันก็ได้ ซึ่งส่วนราชการต้องนำคะแนนของผลการประเมินผลการทำงานที่ติดต่อกันในแต่ละครั้งดังกล่าวมารวมกันแล้วหารด้วยสองเป็นคะแนนเฉลี่ย จากนั้นนำไปเทียบกับเกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนน หากคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง ดังนั้น ส่วนราชการต้องทำการตรวจสอบและดำเนินการประเมินผลการทำงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวในทุกรอบการประเมิน มิใช่เฉพาะรอบการประเมิน ณ เดือนตุลาคมของแต่ละปีงบประมาณเท่านั้น</p>

<p>๕. เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน กรณีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</p> <p>ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้หรือไม่ เพียงใด และสามารถกำหนดวิธีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา โดยกำหนดจำนวนวันลาที่นับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานลักษณะเดียวกับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้หรือไม่</p> <p>มติ คพร./ อ.คพร. :</p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p>	<p><b>แนวทางการปฏิบัติ</b></p> <p>การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ตามข้อ ๗ (๑) ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ และสามารถประกาศกำหนดจำนวนวันลาที่นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประเภทหรือตามกลุ่มงานได้ แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ และประกาศ คพร. ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดเพิ่มเติม ควรนำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนราชการนั้นๆ มาใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ราชการ</p>
<p>๖. เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีฉุกเฉินทางวินัย</p> <p>การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีมีคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการตัดค่าตอบแทน หรือลดค่าตอบแทนพนักงานราชการ ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศ คพร. ที่เกี่ยวข้องหรือส่วนราชการมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทนไว้เป็นการเฉพาะ จะมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร</p>	<p><b>แนวทางการปฏิบัติ</b></p> <p>โดยที่ข้อ ๔ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นข้อห้ามใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่มีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามเพียงอย่างเดียว ข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ</p>

<p>๖. เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย (ต่อ)  <u>มติ คพร. / อ.คพร. :</u>  มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓  วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p>	<p>โดยที่หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการนั้น มิได้กำหนดกรณีถูกลงโทษทางวินัยไว้ ซึ่งต่างจากหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ที่มีการกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จึงให้นำแนวทางการกฎหมายว่าด้วยวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยวิธีการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่กำหนดให้ผู้ซึ่งจะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างในแต่ละครั้ง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ว่า ในครั้งปีที่แล้วว่าผู้ผู้นั้นจะต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์มาปรับใช้กับพนักงานราชการโดยอัตโนมัติ</p>
<p>๗. เรื่อง การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มี  ประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการจ้าง  การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ตรง  ตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ตามข้อ ๖ ของ  ประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔  หมายถึงอย่างไร  <u>มติ คพร. / อ.คพร. :</u>  มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓  วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘</p>	<p><u>แนวทางการปฏิบัติ</u>  ตามข้อ ๖ ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กำหนดว่า ผู้ได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป ซึ่งมีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับ การว่าจ้าง ให้ได้รับการปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับอัตรา ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง นั้น  การปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นดังกล่าว หมายถึง กรณีการจ้างพนักงานราชการจากผู้มีประสบการณ์ ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้างตามสัญญาจ้างในครั้งแรกรวมเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งจะต้องมี การกำหนดการได้รับค่าตอบแทนดังกล่าวไว้เป็นกรณีชัดเจนในประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อการดำเนินการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการของส่วนราชการ และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ กลุ่มงาน ตามประกาศ คพร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒</p>



๘. เรื่อง การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจาก  
เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยพนักงาน  
ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ส่วนราชการสามารถส่งพนักงานราชการไป  
ปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นนอกเหนือจากที่ระบุในสัญญาจ้างได้  
หรือไม่ อย่างไร

มติ คพธ./อ.คพธ. :

มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพธ.) คณะที่ ๓  
วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

### แนวทางปฏิบัติ

ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่กำหนดว่า  
“เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไข  
ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการอ้างขอลีกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์  
ตอบแทนใดๆ ในกรณีนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน  
ดังกล่าวก็ได้” นั้น โดยที่หลักการจ้างงานของระบบพนักงานราชการเป็นการจ้างงานตามความจำเป็นของภารกิจ  
ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการ เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น  
แต่เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการและสอดคล้องกับเจตนาของระเบียบนี้ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงาน  
ราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไข  
ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างดังกล่าว ต้องเป็นการสั่งให้ไปปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง  
ตามระเบียบนี้เป็นครั้งคราวเท่านั้น ซึ่งรวมถึงการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่สังกัดเดียวกันกับ  
ส่วนราชการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างตามระเบียบนี้ด้วย และเป็นงานที่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการไปปฏิบัติงาน  
ที่ชัดเจน มิใช่ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือสัญญาจ้างเป็นการถาวร

\*\*\*\*\*