

บรรณานุกรม

หนังสือภาษาไทย

กมล สมวิเชียร. ประชาธิปไตยกับสังคมไทย พระนคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516

ชัยณรงค์ ละออนวล. พี ซี กลไกพื้นฐานในการปฏิรูประบบราชการพลเรือน, กรุงเทพฯ: ไม่ปรากฏ  
สถานที่พิมพ์, 2518

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การจำแนกตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนไทย, กรุงเทพฯ: ธนประดิษฐ์  
การพิมพ์, 2518

ไพโรจน์ ลิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน, กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์, 2519

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน, ที่ระลึกครบรอบ 50 ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วย  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522

บทความ

ชูศักดิ์ เทียงตรง. "การจำแนกตำแหน่ง" (Position Classification) วารสารธรรมศาสตร์,  
ปีที่ 2 เล่มที่ 1 (มิถุนายน - ตุลาคม 2515): 20-25

ประอร โภมลภิศ. "การหาข้อมูลในการวิเคราะห์ตำแหน่ง" วารสารข้าราชการ 27 (กุมภาพันธ์ 2525)

อาลัย อิงคะวณิช. "เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล" วารสารข้าราชการ 22 (เมษายน 2520): 22-34

"ถอดคนวมชก" วารสารข้าราชการ 27 (กุมภาพันธ์ 2525): 60-64

"พบกับเลขอธิการ ก.พ. คนที่ 4" วารสารข้าราชการฉบับพิเศษ 26 (ตุลาคม 2524): 44-51

"พี ซี กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่" วารสารข้าราชการ 20 (มกราคม 2518):

29-36

"ระบบจำแนกตำแหน่งคืออะไร" วารสารข้าราชการ 17 (มิถุนายน 2515): 21-27

### วิทยานิพนธ์

ทัศนีย์ คุณิตสูทธิรัตน์. "วิเคราะห์การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี กระทรวงมหาดไทย", วิทยานิพนธ์ปริณัยมหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519

สุเมธ วงศ์บุญยง. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม". วิทยานิพนธ์ ปริณัยมหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524

### เอกสารอื่น ๆ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. "การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย". สำนักงาน ก.พ.

อุศล บุญประกอบ. "การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง", คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 1

\_\_\_\_\_. แนวทางการหาข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่ง, เอกสารประกอบการบรรยายตามหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. 2520

ก.พ., สำนักงาน, การจำแนกตำแหน่ง, เอกสารเผยแพร่ ฝ่ายวิชาการกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ที่ 3 สำนักงาน ก.พ. มกราคม 2525

\_\_\_\_\_. การปรับปรุงการจำแนกตำแหน่ง, เอกสารประกอบการสัมมนา กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

มกราคม 2524

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520

หนังสือที่ สร. 0503/ว 96 23 ธันวาคม 2508 (สำเนา)

หนังสือที่ สร. 1004/61453 เรื่องการจำแนกตำแหน่ง 25 พฤศจิกายน 2508 (สำเนา)

หนังสือที่ สร. 0203/6600 11 พฤษภาคม 2516 (สำเนา)

### สัมภาษณ์

นายดุขฎี วงศ์ศิธร, บุคลากร 8 ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2525

น.ส.ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 กองวิชาการสำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์,  
13 กุมภาพันธ์ - 15 เมษายน 2525

นางประพิศ สัมปัตตะวนิช, บุคลากร 6 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพยากรธรณี  
สัมภาษณ์, ธันวาคม 2525

นางละมัย ครุฑโต, บุคลากร 6 แผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม  
สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2525

นายวิระ ไชยธรรม, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ กองตำแหน่งและอัตรา  
เงินเดือนที่ 3 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2525

นายสันต์ เลียนพานิช, บุคลากร 6 หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมส่งเสริม  
อุตสาหกรรม สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2525

ดร.อาทิตย์ อุไรรัตน์, ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงพยาบาลพญาไท. สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2525

หนังสือภาษาอังกฤษ

Baruch, Ismar., Position Classification in the Public Service. Chicago:  
Civil Service Assembly, 1941

Civil Service Commission, Position Classification in The Civil Service.  
August 1971

Halloran, Daneil F., "Why Position Classification?" in the Public Personnel  
Review 28 (April 1967)

Mathews, John Mabry and Berdahl, Clarence Arthur., Documents and Readings  
in American Government. New York: Mc Millian Co., 1947

Siffin, William J., "The Thai Civil Service System", in Riview of the  
International Institute of Administrative Science, Brussels, 1960

Stahl Glenn O. Public Personnel Administration. 5<sup>th</sup> ed. New York: Harper  
and Row, 1962

Sucharitkul, Sorat., "Classification System in Thailand" Asian Civil Service  
Technical Paper Vol.I.

United States Civil Service Commission, Classification Principles and  
Policies. United States Civil Service Commission; Washington D.C:  
United States Civil Commission, 1963

Waldo, Dwight., Ideas and Issues in Public Administration. New York: Green  
Wood Press, 1970

White, Leonard D., Introduction to the Study of Public Administration.  
New York: Mc Millian, 1955



ภาคผนวก ก.

(สำเนา)

ควนมาก

ที่ สร 1004/61453

สำนักงาน ก.พ.

25 พฤศจิกายน 2508

เรื่อง การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน

กราบเรียน ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0503/14888 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2507

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกรายละเอียดเรื่องการจำแนกตำแหน่ง

ด้วยตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2507 ให้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้น เพื่อพิจารณาปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนรวมทั้งระบบข้าราชการของรัฐประเภทอื่น ๆ ด้วยนั้น

คณะกรรมการ ฯ ได้ประชุมปรึกษาถึงวิธีดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี และมีมติว่า ในขั้นต้นจะพิจารณาเฉพาะระบบข้าราชการพลเรือนก่อน โดยได้แบ่งเรื่องออกเป็น 8 หัวข้อใหญ่คือ 1) อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. 2) อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนของข้าราชการพลเรือน 3) การจำแนกตำแหน่ง 4) วินัย 5) การบรรจุ 6) การวัดผลการปฏิบัติงาน 7) การฝึกอบรม และ 8) ขวัญและกำลังใจในการทำงานในแต่ละหัวข้อใหญ่ๆ นี้จะได้พิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัญหา นโยบาย วิธีปรับปรุง รวมทั้งปัญหาในหัวข้อย่อยอื่น ๆ อีก ส่วนผลการพิจารณานั้นคณะกรรมการ ฯ จะได้นำเสนอ ฯพณฯ และคณะรัฐมนตรีเป็นคราว ๆ ตามลำดับความเร่งด่วนที่จะต้องปรับปรุงระบบงานแต่ละเรื่องไป

คณะกรรมการ ฯ ได้ประชุมพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ใน 4 หัวข้อแรกดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นสมควรให้นำเรื่องการจำแนกตำแหน่ง ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องเริ่มดำเนินการอย่างรีบด่วนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเป็นลำดับแรกก่อน แล้วจึงให้เสนอเรื่องอื่น ๆ ตามมาเป็นลำดับ สำหรับเรื่องการจำแนกตำแหน่งนั้น คณะกรรมการ ฯ ได้พิจารณาเห็นว่า

1. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสำหรับงานแต่ละประเภทยังเหลื่อมล้ำกันอยู่มาก งานชนิดเดียวกันมีคุณภาพและปริมาณทัดเทียมกัน ซึ่งควรจะกำหนดตำแหน่งที่เป็นชั้นและอัตราเงินเดือนเดียวกัน แต่กลับกำหนดตำแหน่งไว้ต่างระดับกัน เช่น งานเกี่ยวกับกฎหมาย บางกรมกำหนดเป็นตำแหน่งเป็นนิติกรโท บางกรมกำหนดให้เป็นนิติกรเอก หรืองานเกี่ยวกับช่าง บางกรมกำหนดให้เป็นตำแหน่งช่างโท บางกรมกำหนดให้เป็นช่างเอก ช่างพิเศษ เป็นต้น ความเหลื่อมล้ำดังกล่าว ทำให้กรมแต่ละกรมพยายามที่จะขอปรับตำแหน่งในกรมของตนให้สูงขึ้น เพื่อให้ทัดเทียมกับกรมอื่น และเพื่อเอาใจผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้ได้เงินเดือนสูงขึ้น พฤติการณ์ดังกล่าวกล่าวถึงทวีมากขึ้นเป็นลำดับ ทำให้ ก.พ. ต้องพิจารณาเรื่องนี้โดยไม่มีที่สิ้นสุดและมีผลเสียอย่างสำคัญในข้อที่ เปิดช่องให้คนได้รับเงินเดือนเกินปริมาณและคุณภาพของงาน เป็นการเพิ่มงบประมาณโดยไม่สมควร

2. การขอบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพ กรมที่ขอบรรจุมักจะไม่ว่ากันว่า ลักษณะสำคัญของงานของแต่ละตำแหน่ง เป็นงานที่ต้องการผู้มีความรู้ชนิดใด แต่พยายามหาทางให้บรรจุบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งได้ง่าย ๆ ด้วยวิธีการแสดงหน้าที่ประจำตำแหน่งไว้อย่างกว้าง ๆ ให้สามารถใช้ผู้มีความรู้ในวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้หลายสาขา เมื่อต้องการจะสนับสนุนบุคคลใดก็สามารถขอบรรจุบุคคลที่ตนต้องการได้ โดยไม่ว่ากันว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้ผลหรือไม่ วิธีการทำนองนี้มักใช้แก่ตำแหน่งวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษา เป็นต้น

พฤติการณ์ต่าง ๆ ที่นิยมสนับสนุนตัวบุคคลเป็นหลัก โดยไม่ว่าถึงประโยชน์ของราชการส่วนรวมดังกล่าวมาข้างต้น มีผลเสียหลายประการ กล่าวคือ

1. ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระหว่างข้าราชการด้วยกัน เพราะข้าราชการที่ทำงานชนิดเดียวกันแต่ได้เงินเดือนไม่เท่ากัน หรือทำงานน้อยแต่ได้เงินเดือนมาก

2. สิ้นเปลืองงบประมาณของประเทศโดยไม่จำเป็น เพราะเท่าที่ปรากฏในปัจจุบัน กรมส่วนมากพยายามขอปรับหรือขยายตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนสูงขึ้น โดยไม่ว่ากันว่าปริมาณงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ หรือคุณภาพของงานสูงขึ้นหรือไม่

3. การแต่งตั้งตัวบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงาน หรือแต่งตั้งตัวบุคคลโดยไม่ว่าถึงผลงาน ทำให้ราชการไม่เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ทำให้งานหยุดชงัก หรือเสื่อมประสิทธิภาพลงตามลำดับ

การสนับสนุนตัวบุคคลโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เช่นนี้ ถ้าไม่รีบปรับปรุงแก้ไข เสีย ก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการ ฯ เห็นว่า จุดสำคัญที่จะต้องปรับปรุงเพื่อแก้ปัญหาเรื่องนี้อยู่ที่การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งตามวิธีปฏิบัติในปัจจุบันเป็นการพิจารณาเฉพาะหน้า เฉพาะรายในขณะเสนอเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาเท่านั้น วิธีการเช่นนี้อาจใช้ได้ผลดีในขณะตำแหน่งในราชการพลเรือน โดยเฉพาะตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพมีไม่มากนัก อย่างเช่นระยะ 20 ปีแรกที่ได้เริ่มใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน แต่ในระยะหลัง ๆ นี้ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนไป ราชการพลเรือนมีตำแหน่งมากขึ้น ต้องใช้ผู้มีวิชาชีพมากขึ้น การปฏิบัติราชการมีปัญหายุ่งยากเพิ่มมากขึ้น วิธีกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะหน้า จึงไม่อาจป้องกันหรือแก้ไขผลเสียหายดังกล่าวข้างต้นได้

คณะกรรมการ ฯ เห็นว่า ปัญหานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งคือระบบราชการพลเรือน เป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขโดยรีบด่วน ด้วยการปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน โดยนำวิธีจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ที่นิยมใช้กันอยู่ในวงการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ มาปรับใช้ วิธีจำแนกตำแหน่งเช่นนี้เป็นการกำหนดและจำแนกตำแหน่งโดยถือหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งในราชการพลเรือนไว้อย่างชัดเจนเป็นระเบียบ และได้มาตรฐานทั่วทุกกระทรวงทบวงกรม พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งกับกำหนดอัตรา เงิน เดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของแต่ละตำแหน่งไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นธรรมด้วย ระบบการจำแนกตำแหน่งที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ ก.พ. สำนักงบประมาณ และกระทรวง กรม ต่าง ๆ จะใช้เป็นหลักในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เป็นการสร้างเครื่องมือและพื้นฐานที่จะส่งเสริมให้การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในราชการพลเรือนเป็นไปอย่างเสมอภาคเสมอหน้า และมีประสิทธิภาพตามหลักการของ Merit System

การดำเนินงานจำแนกตำแหน่งดังกล่าว แบ่งออกได้เป็น 3 ชั้น ชั้นแรก คือการสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือน ชั้นที่สอง เป็นการวิเคราะห์หน้าที่ของตำแหน่งที่สำรวจ และสร้างระบบจำแนกตำแหน่งขึ้นให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของราชการพลเรือนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ชั้นที่สาม เป็นการปรับตำแหน่งที่มีอยู่ให้เข้ากับระบบใหม่ การดำเนินงานจำแนกตำแหน่งนี้ จำเป็นต้องใช้เวลานาน เพราะต้องสำรวจและวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นจำนวนหมื่น และในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานนี้ได้มี

จำนวนน้อยมาก ประมาณว่าสำหรับการสำรวจและวิเคราะห์ตำแหน่งตั้งแต่ชั้นตรีขึ้นไปในราชการพลเรือนไทย ก็จะต้องใช้เวลาประมาณหนึ่งปีครึ่ง เมื่อเสร็จแล้วก็ยังจะต้องสำรวจตำแหน่งในชั้นจิตวาต่อไปอีก แต่งานชั้นสร้างระบบจำแนกตำแหน่ง และชั้นปรับตำแหน่งเดิมให้เข้ากับระบบใหม่นั้น ถ้าผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสนับสนุนก็จะต้องเสียเวลามากนัก และงานชั้นแรก คือชั้นสำรวจตำแหน่งก็จะดำเนินการได้เร็วขึ้นอีก ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่ในด้านนี้เพิ่มขึ้น

คณะกรรมการ ฯ เห็นว่า ถึงแม้โครงการจำแนกตำแหน่งจะเป็นงานใหญ่ที่จะต้องใช้เวลานานเตรียมการอยู่บ้าง และต่อไปจะเป็นโครงการที่แน่นอนต่อเนื่อง ซึ่งต้องใช้เจ้าหน้าที่เทคนิคเพิ่มขึ้นบ้างตามสมควรก็ตาม แต่โครงการนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดทำขึ้นสำหรับใช้ในวงราชการหรือหน่วยงานใหญ่ ๆ เพราะถ้าไม่ได้จำแนกตำแหน่งไว้ก็จะทำให้การวางแผนงานการจัดหน่วยงานและจัดระบบงาน การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ตลอดจนการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลอื่น ๆ จะสับสนไม่ได้ระดับ ไม่รัดกุม และก่อให้เกิดความสับสนเปลืองเป็นอันมาก การควบคุมผลงานก็เกือบจะทำได้ รายนละเอียดเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องมีการจำแนกตำแหน่ง และประโยชน์ของการจำแนกตำแหน่งปรากฏอยู่ในบันทึกท้ายหนังสือนี้

คณะกรรมการปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนจึงได้พิจารณาเห็นสมควรให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณารับหลักการ และอนุมัติให้ดำเนินการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน พร้อมทั้งแจ้งให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจำแนกตำแหน่งนี้ โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่อยู่บ้างแล้ว และมีผู้เชี่ยวชาญ 2 นายที่รัฐบาลสหรัฐอเมริกาส่งมาช่วยปฏิบัติงานตามโครงการจำแนกตำแหน่ง เป็นเจ้าของเรื่องพิจารณาศึกษาเรื่องนี้เพื่อเสนอรายละเอียดให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงขอประทานกราบเรียนมาเพื่อ ฯพณฯ ได้โปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) ท. แรงขำ

(นายทวี แรงขำ)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือน

. ภาคผนวก ข.

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สายงาน

พนักงานธุรการ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีระดับดังนี้ คือ

พนักงานธุรการ 1	ระดับมาตรฐานกลางที่ 1
พนักงานธุรการ 2	ระดับมาตรฐานกลางที่ 2
พนักงานธุรการ 3	ระดับมาตรฐานกลางที่ 3
พนักงานธุรการ 4	ระดับมาตรฐานกลางที่ 4

ชื่อตำแหน่ง

พนักงานธุรการ 1

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานขั้นต้น เกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณที่มีแนวทางปฏิบัติกำหนดไว้แล้ว โดยอยู่ภายใต้การควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รับส่ง ลงทะเบียน แยกประเภทและจัดส่งหนังสือ เอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บ และค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและร่างหนังสือโต้ตอบง่าย ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของ ตัวเลขและตัวหนังสือ พิมพ์และคัดสำเนาหนังสือเอกสาร ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและคัดลอกลง รายการต่าง ๆ ดูแลรักษา และเบิกจ่ายวัสดุเครื่องใช้ของหน่วยงาน ช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป ช่วยทำบันทึก ย่อเรื่อง ช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วย ติดต่ออำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

## คุณสมบัติและความรู้

ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (มศ. 3) หรือเทียบได้  
ไม่ต่ำกว่านี้

## ความสามารถ

1. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณอย่างเหมาะสมกับงานในหน้าที่
3. มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
4. มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดแม่นยำ
5. มีความรู้ทั่วไปทางสังคมศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

## เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 1

## ชื่อตำแหน่ง

พนักงานธุรการ 2

## หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานระดับที่ต่ำกว่าแผนก ซึ่งรับผิดชอบงานธุรการและงานสารบรรณที่มีปัญหา หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่มีความรับผิดชอบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ช่วยควบคุม ตรวจสอบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ-ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภท และจัดส่งหนังสือเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเก็บ พิมพ์ คัดสำเนา ค้นหา และติดตามเรื่องราวเอกสารหลักฐาน ร่างหนังสือโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง สรุป



ความเห็น และตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐาน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลและสถิติที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบ แก้ไข เพิ่มเติมเอกสารหลักฐานสำคัญของทางราชการ เช่น ทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7) เป็นต้น ช่วยควบคุมดูแลการเบิกจ่ายวัสดุเครื่องใช้ของหน่วยงาน ช่วยชี้แจงและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ ช่วยควบคุมการใช้งบารุงรักษายานพาหนะ และการดูแลรักษาซ่อมแซมสถานที่และทรัพย์สินของส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### คุณสมบัติและความรู้

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 1 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี กำหนดเวลา 5 ปี ให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือ
2. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

#### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานธุรการ 1 แล้ว จะต้องมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

#### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 2

#### ชื่อตำแหน่ง

พนักงานธุรการ 3

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับที่ต่ำกว่าแผนก ซึ่งรับผิดชอบงานธุรการและงานสารบรรณหลายด้านที่มีปัญหายุ่งยากพอสมควร โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานธุรการระดับรองลงไปจำนวนหนึ่ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่มีความรับผิดชอบเทียบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณหลายด้าน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น ควบคุมการรับ-ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภท และจัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่างหรือพิมพ์หนังสือโต้ตอบที่ยากพอสมควรด้วยตนเอง ควบคุมการเก็บ พิมพ์ คัดสำเนา และค้นหาหนังสือเอกสารทางราชการ ช่วยตรวจสอบ ศึกษาค้นคว้าและรวบรวม ข้อมูลและสถิติหรือเอกสารหลักฐาน หรือระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยติดตามรวบรวม และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ติดตามประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคุมดูแลในการ จัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ ควบคุมการใช้ และการบำรุงรักษายานพาหนะ ตลอดจนการดูแลซ่อมแซม รักษาสถานที่และทรัพย์สินของส่วนราชการ หรือควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมเอกสารหลักฐาน ของทางราชการเพื่อให้ถูกต้องตามคำสั่ง และการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ หรือ การกำหนดและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเงื่อนไขของตำแหน่ง เช่น ทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.7) เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### คุณสมบัติและความรู้

ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 2 หรือ ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานธุรการ 2 แล้ว จะต้อง

1. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย
2. มีความสามารถในการศึกษา หาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผล

### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 3

ชื่อตำแหน่ง

พนักงานธุรการ 4

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งรับผิดชอบงานธุรการและงานสารบรรณหลายด้านที่มีปัญหายุ่งยากและมีปริมาณงานมาก โดยปกครองบังคับบัญชาพนักงานธุรการระดับรองลงไป และเจ้าหน้าที่อื่นจำนวนหนึ่ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่มีความรับผิดชอบเทียบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วางแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณหลายด้านที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น ด้านรับ-ส่งหนังสือ ด้านเก็บและค้นหาเอกสาร ด้านโต้ตอบ ด้านดูแลและรักษาซ่อมแซมสถานที่ทรัพย์สินและยานพาหนะของส่วนราชการ เป็นต้น ร่างหนังสือโต้ตอบที่เป็นเรื่องลับ หรือเรื่องสำคัญบางเรื่องด้วยตนเอง ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

วางแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขเกี่ยวกับการตรวจสอบ แก้ไข เพิ่มเติมเอกสารหลักฐานที่สำคัญของทางราชการ เพื่อให้ถูกต้องตามคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ หรือการกำหนดและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเงื่อนไขของตำแหน่ง เช่น ทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7) เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติและความรู้

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 3 หรือ ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ 2 หรือ ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

#### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานธุรการ 3 แล้ว จะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่

#### สังกัด

2. มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

4. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

#### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 4

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



สายงาน

นิติกร

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางกฎหมายในด้านต่าง ๆ เช่น การพิจารณาวินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินทางคดี หรือเพื่อวินิจฉัยปัญหากฎหมาย ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการทางวินัยข้าราชการ และปฏิบัติงานอื่นที่ต้องใช้ความรู้ทางกฎหมาย

ระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีระดับ ดังนี้คือ

นิติกร 1	ระดับมาตรฐานกลางที่ 3
นิติกร 2	ระดับมาตรฐานกลางที่ 4
นิติกร 3	ระดับมาตรฐานกลางที่ 5
นิติกร 4	ระดับมาตรฐานกลางที่ 6
นิติกร 5	ระดับมาตรฐานกลางที่ 7

ชื่อตำแหน่ง

นิติกร 1

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานทางกฎหมายภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทางกฎหมายด้วยตนเอง โดยงานนั้นมีหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติกำหนดไว้แล้ว และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นต้นปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐาน ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินการทางกฎหมาย ด้านต่าง ๆ เช่น การร่างหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับ การพิจารณา

ดำเนินการทางวินัยข้าราชการ การวินิจฉัยปัญหากฎหมาย การดำเนินการทางคดี เป็นต้น จัดทำ  
 นิติกรรมหรือเอกสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย ติดต่อประสานงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง  
 คุณสมบัตินี้และความรู้

ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

ความสามารถ

1. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่า  
 ด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงาน  
 ในหน้าที่
2. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม  
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย
3. มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ในหน้าที่
4. มีความรู้ความสามารถในการใช้กฎหมายอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ในหน้าที่
5. มีความสามารถในการศึกษา หาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผล

เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 3

ชื่อตำแหน่ง

นิติกร 2

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก รับผิดชอบงานทางกฎหมายที่มีปัญหา  
 ยุ่งยาก โดยปกครองบังคับบัญชานิติกรจำนวนหนึ่ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทางกฎหมาย  
 ที่มีความรับผิดชอบเทียบได้ระดับเดียวกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นอาจให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้  
 เกี่ยวข้องด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วางแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขงาน-  
กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น การทำนิติกรรม การพิจารณาวินิจฉัยปัญหากฎหมาย การตรวจ  
สำนวน หลักฐาน เอกสาร ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินคดี หรือการพิจารณาคำเนิการทางวินัย  
ของข้าราชการ การพิจารณาตอบข้อหาหรือปัญหากฎหมายและทางปฏิบัติตามกฎหมาย ติดตามและ  
ประสานงานการดำเนินคดี เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### คุณสมบัติและความรู้

ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ  
มาตรฐานกลางที่ 3 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการ  
เกี่ยวกับงานกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 2 ปี ให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับ  
ปริญญาโททางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับนิติกร 1 แล้วจะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัด
2. มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำและ  
เสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. มีความสามารถในการตีความกฎหมาย และวินิจฉัยกฎหมายเกี่ยวกับงานที่อยู่ใน  
ความรับผิดชอบ

4. มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา
5. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 4

## ชื่อตำแหน่ง

## นิติกร 3

## หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนกขนาดใหญ่ รับผิดชอบงานทางกฎหมาย ที่มีปัญหายุ่งยากและมีปริมาณมาก โดยปกครองบังคับบัญชานิติกรจำนวนพอสมควร หรือได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานทางกฎหมายที่มีความรับผิดชอบเทียบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วางแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามประเมิน-ผลการทำงานทางกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ร่างกฎหมาย แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตีความและวินิจฉัยปัญหาทางกฎหมาย ตอบข้อหารือทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบส่วนการสอบสวน หลักฐาน เอกสาร ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินคดี หรือการพิจารณาดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ รวบรวมพยานหลักฐานสำหรับดำเนินการทางคดี ติดตามและประสานงานการดำเนินคดี ตรวจสอบพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยและสั่งการเกี่ยวกับคำอุทธรณ์ร้องทุกข์ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ในฐานะเจ้าหน้าที่และตามที่ได้รับแต่งตั้ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ปฏิบัติงานทางกฎหมายที่มีปัญหายุ่งยากบางเรื่องด้วยตนเอง เช่น ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าของเรื่องศึกษาพิจารณาให้ความเห็นทั้งในข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงในการร่างกฎหมาย การพิจารณาปัญหาทางกฎหมาย การพิจารณาส่วนการสอบสวนหรือเรื่องอื่น ๆ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น ไป พิจารณาสั่งการหรือพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมรัดกุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

## คุณสมบัติและความรู้

1. ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 4 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ



2. ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ 3 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโททางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

#### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับนิติกร 2 แล้วจะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล
2. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการสำคัญ และเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ใช้ในการ

#### ปฏิบัติงาน ในหน้าที่

#### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 5

#### ชื่อตำแหน่ง

นิติกร 4

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่ โดยรับผิดชอบงานทั้งด้านวิชาการและด้านธุรการของหน่วยงานรองจากหัวหน้าหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ช่วยวางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ กลั่นกรอง ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานทางกฎหมายด้านต่าง ๆ ให้คำปรึกษาทางกฎหมายภายในหน่วยงาน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ ตรวจสอบร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การทำนิติกรรม การดำเนินทางคดี การตอบข้อหารือของบุคคลและส่วนราชการ การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ หรือการปฏิบัติตามกฎหมาย การพิจารณาดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ทำการแทนเมื่อหัวหน้าหน่วยงานไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### คุณสมบัติและความรู้

1. ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมาย หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 5 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ 4 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับนิติกร 3 แล้วจะต้อง

1. มีความสามารถในการบริหารงานและจัดระบบงาน
2. มีความสามารถในการริเริ่มและปรับปรุงนโยบายและแผนงาน

### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 6

### ชื่อตำแหน่ง

นิติกร 5

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

บริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่ รับผิดชอบงานทางกฎหมายทั้งด้านวิชาการและด้านธุรการ ซึ่งเป็นงานที่มีปริมาณมากและคุณภาพสูงเป็นพิเศษ โดยควบคุมหน่วยงานระดับแผนกหลายหน่วยงาน และปกครองบังคับบัญชานิติกรจำนวนมาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กำหนดนโยบายการบริหารงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ วางแผนงาน อำนวยการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในความรับผิดชอบ ควบคุม ตรวจสอบ กลั่นกรอง ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ

งานทางกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น งานเกี่ยวกับการร่าง แก้ไข เปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การตีความวินิจฉัยปัญหากฎหมาย การทำนิติกรรม การดำเนินการทางคดี การให้ความเห็นทางวิชาการ และตอบข้อหารือปัญหาการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบ การพิจารณาโทษทางวินัยของข้าราชการ การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของข้าราชการ เป็นต้น เป็นผู้แทนของส่วนราชการไปร่วมประชุม เกี่ยวกับงานกฎหมายและร่วมประชุมในการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### คุณสมบัติและความรู้

1. ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 6 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. ได้รับปริญญาตรีทางกฎหมายหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ 5 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

#### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับนิติกร 4 แล้วจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการบริหารราชการของรัฐบาล ปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

#### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 7

### มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สายงาน

พนักงานการเงินและบัญชี

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานด้านการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่น การเก็บรักษา เบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การจัดทำงบประมาณ การจัดทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน การทำบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร และบัญชีแยกประเภท เป็นต้น

ระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีระดับดังนี้ คือ

พนักงานการเงินและบัญชี 1	ระดับมาตรฐานกลางที่ 1
พนักงานการเงินและบัญชี 2	ระดับมาตรฐานกลางที่ 2
พนักงานการเงินและบัญชี 3	ระดับมาตรฐานกลางที่ 3
พนักงานการเงินและบัญชี 4	ระดับมาตรฐานกลางที่ 4
พนักงานการเงินและบัญชี 5	ระดับมาตรฐานกลางที่ 5
พนักงานการเงินและบัญชี 6	ระดับมาตรฐานกลางที่ 6
พนักงานการเงินและบัญชี 7	ระดับมาตรฐานกลางที่ 7

ชื่อตำแหน่ง

พนักงานการเงินและบัญชี 1

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานขั้นต้น เกี่ยวกับการเงินและบัญชีภายใต้การแนะนำ ควบคุม และตรวจสอบอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตรวจสอบใบสำคัญ ลงทะเบียนและเก็บรักษาหลักฐานและเอกสาร เกี่ยวกับการเงินและบัญชี คัดแยกประเภทใบสำคัญ เขียนใบเสร็จรับเงิน ทำใบเบิกเงินและใบนำส่งเงิน ช่วยทำฎีกาเบิกเงิน ช่วยนำเงินฝากและเบิกเงินจากธนาคาร ช่วยตรวจนับและรับจ่ายเงินสดและสิ่งแทน

ตัวเงิน ช่วยรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การขออนุมัติเบิกเงินงบประมาณ ช่วยทำบัญชีบางประเภท เช่น บัญชีรับจ่ายเงิน บัญชีรับพัสดุ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติและความรู้

ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพทางบัญชี หรือพิชชการ หรือเลขานุการ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

ความสามารถ

1. มีความรู้ในวิชาการบัญชีอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
2. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
3. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณอย่างเหมาะสมกับงานในหน้าที่
4. มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
5. มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดแม่นยำ
6. มีความรู้ทั่วไปในทางสังคมศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 1

ชื่อตำแหน่ง

พนักงานการเงินและบัญชี 2

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานประจำด้านการเงินและบัญชีที่มีปัญหา ภายใต้การแนะนำควบคุมตรวจสอบของ ผู้บังคับบัญชา หรือปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติกำหนดไว้แล้ว ในการปฏิบัติงานนั้นอาจได้รับมอบหมายให้ช่วยตรวจสอบและให้คำแนะนำแก่พนักงานการเงินและบัญชี ระดับต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อประกอบการจัดทำงบประมาณประจำปี เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณไปตั้งจ่ายต่างจังหวัด การขออนุมัติใช้เงินเหลือจ่าย ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ทำฎีกาเบิกเงิน ตรวจนับ และรับจ่ายเงินสดและสิ่งแทนตัวเงิน เช่น เงินเดือน เงินนอกงบประมาณ เงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ เป็นต้น ทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน ทำบัญชีบางประเภทตามระบบของราชการ เช่น บัญชีเงินสดประจำวัน บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีเงินยืมทรงรับราชการ ทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน เป็นต้น ควบคุมการทำบัญชีพัสดุ และรายงานการเงินและการคลังอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### คุณสมบัติและความรู้

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 1 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 5 ปี ให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพทางบัญชี หรือพาณิชย์การ หรือเลขานุการ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือ
2. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางบัญชีหรือพาณิชย์การ หรือเลขานุการ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานการเงินและบัญชี 1 แล้วจะต้องมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 2

ชื่อตำแหน่ง

พนักงานการเงินและบัญชี 3

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับที่ต่ำกว่าแผนกรับผิดชอบในการควบคุมและปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งที่มีปัญหายุ่งยากพอสมควร โดยเป็นผู้แนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีระดับรองลงไปจำนวนหนึ่ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชีที่มีความรับผิดชอบเทียบได้ระดับเดียวกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นอาจให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานการเงินและบัญชีและเจ้าหน้าที่อื่นด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ควบคุมการจัดทำฎีกา ใบนำส่ง และเช็คส่งจ่ายเงิน ควบคุมการรับ-จ่ายเงิน การตรวจสอบหลักฐานและใบสำคัญการเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีทั่วไปของราชการ เช่น บัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร และบัญชีแยกประเภท เป็นต้น หรือปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้วยตนเอง โดยรับผิดชอบในการจัดทำและดำเนินการด้านงบประมาณ เช่น การจัดสรรเงินงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณไปตั้งจ่ายส่วนภูมิภาค เป็นต้น ทำรายงานการเงินต่าง ๆ ติดต่อบริษัทราชการอื่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติและความรู้

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 2 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
2. ได้รับปริญญาตรีทางการบัญชี หรือพาณิชยศาสตร์ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานการเงินและบัญชี 2 แล้วจะต้อง

1. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย
2. มีความสามารถในการศึกษา หาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผล



เงิน เดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 3

ชื่อตำแหน่ง

พนักงานการเงินและบัญชี 4

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก รับผิดชอบในการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหลายด้าน โดยปกครองบังคับบัญชาพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าหน้าที่อื่นจำนวนหนึ่ง หรือรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสำคัญในด้านการเงินและบัญชีที่มีปัญหายุ่งยาก ซึ่งต้องรับผิดชอบเงินจำนวนมาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วางแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขการปฏิบัติงานการเงิน การงบประมาณ และการบัญชีที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น การรับจ่ายและเก็บรักษาเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การตรวจสอบและเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารทางการเงินและบัญชีการจัดทำ และดำเนินการต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ การทำบัญชีทั่วไปของราชการและการทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน เป็นต้น ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ และการบัญชีในฐานะตัวแทนของส่วนราชการ ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงิน การงบประมาณ และการบัญชี ตรวจร่างบันทึกและหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติและความรู้

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 3 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 2 ปี ให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาโททางการบัญชี หรือ วิทยาศาสตร หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือ

2. ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ 2 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

#### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานการเงินและบัญชี 3 แล้ว จะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัด
2. มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบและให้คำปรึกษาแนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
3. มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา
4. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

#### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 4

#### ชื่อตำแหน่ง

พนักงานการเงินและบัญชี 6

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

บริหารงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่ รับผิดชอบงานการเงินและบัญชีทั้งด้านวิชาการและด้านธุรการ รองจากหัวหน้าหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ช่วยวางแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบกลั่นกรอง ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น การเบิกจ่ายเก็บรักษาและนำส่งเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การรับและคืนเงินต่าง ๆ การทำงานประมาณและการดำเนินงานเกี่ยวกับประมาณ การทำบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การจัดซื้อ เก็บรักษา และเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ การรับชำระเงินภาษีอากร การจำหน่ายอากรแสตมป์ และอากรมหรสพ การนำส่ง

เงินรายได้แผ่นดิน การจัดทำรายงานการจัดเก็บภาษีอากรและบัญชีคุมยอดภาษีอากรคงค้าง เป็นต้น พิจารณานุมัติการเบิกจ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณตามที่ได้รับมอบอำนาจ ฝึกอบรมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ติดตามประสานงานกับหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทำการแทนเมื่อหัวหน้าหน่วยงานไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### คุณสมบัติและความรู้

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 5 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
2. ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ 4 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

#### ความสามารถ

นอกจากจะมีความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานการเงินและบัญชี 4 แล้ว จะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล
2. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. มีความรู้ความเข้าใจในงานของหน่วยต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัดในเรื่อง

ความต้องการในด้านการเงิน การงบประมาณและการพัสดุ

4. มีความสามารถในการบริหารงานและการจัดระบบงาน
5. มีความสามารถในการริเริ่มและปรับปรุงนโยบายและแผนงาน

#### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 6

ชื่อตำแหน่ง

พนักงานการเงินและบัญชี 7

หน้าที่และความรับผิดชอบ

บริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่ รับผิดชอบงานการเงินและบัญชีทั้งด้านวิชาการและด้านธุรการ ซึ่งเป็นงานที่มีปริมาณมาก มีความเคลื่อนไหวทางการเงินสูง และมีปัญหายุ่งยากมากเป็นพิเศษ โดยควบคุมหน่วยงานระดับแผนกหลายหน่วย และปกครองบังคับบัญชาพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าหน้าที่อื่นจำนวนมาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กำหนดนโยบายบริหารงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ วางแผนงาน อำนาจการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ควบคุมตรวจสอบกลั่นกรอง ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไข ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งในด้านบริหารและด้านธุรการเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ และการบัญชี เช่น การจัดทำงบประมาณ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และเงินค่าใช้จ่ายอื่น ๆ การจัดทำบัญชี และรายงานการเงินของส่วนราชการ การจัดซื้อ จัดจ้าง การเก็บรักษา การเบิกจ่ายซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ การรับชำระเงินภาษีอากร การจำหน่ายอากรแสตมป์และอากรกรมสรรพ การนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน การจัดทำรายงานการจัดเก็บภาษีอากรและบัญชีคุมยอดภาษีอากรคงค้าง เป็นต้น พิจารณาอนุมัติการเบิกจ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณตามที่ได้รับมอบอำนาจ วินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ในด้านการเงิน การงบประมาณและการบัญชีให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ มติคณะรัฐมนตรีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ติดตามประสานงานกับหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์และให้คำชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการคลังและการงบประมาณ ร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง ร่วมประชุมในการพิจารณา กำหนดนโยบาย และแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติและพื้นความรู้

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ 6 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ 5 หรือที่ ก-พ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

#### ความรู้ความสามารถ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับพนักงานการเงินและบัญชี 6 แล้ว จะต้อง

1. มีความสามารถในการบริหารงานและการจัดระบบงาน
2. มีความสามารถในการริเริ่ม และปรับปรุงนโยบายและแผนงาน
3. มีความรู้และความเข้าใจในนโยบายการบริหารราชการของรัฐบาล ปัญหาด้าน

การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

#### เงินเดือน

ระดับมาตรฐานกลางที่ 7

ภาคผนวก ค.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2518\* (บางมาตรา)

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2518

เป็นปีที่ 30 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

- (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497
- (2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2499
- (3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2499
- (4) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2502
- (5) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2502
- (6) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2509
- (7) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2510
- (8) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2511
- (9) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2512

\*พ.ร.บ. ฉบับนี้ได้เพิ่มเติมแก้ไขใหม่แล้วโดย

- (1) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520)
- (2) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521
- (3) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2521
- (4) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522

(10) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 219 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515

(11) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 358 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

(12) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2516

(13) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2517

(14) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2517

บรรดากฎหมายกฏข้อบังคับอื่น ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"ข้าราชการพลเรือน" หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน<sup>1</sup>

"กระทรวง" หมายความว่า ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงด้วย

"รัฐมนตรีเจ้าสังกัด" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีว่าการทบวง และหมายความถึงนายกรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสำนักนายกรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงด้วย

"ปลัดกระทรวง" หมายความว่า ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและปลัดทบวงด้วย

"กรม" หมายความว่า ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมด้วย

"อธิบดี" หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมด้วย

มาตรา 5 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

### ลักษณะ 3

#### คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.พ." ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการ ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่ง

<sup>1</sup> ความในวรรคนี้ แก้ไขใหม่โดย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 มาตรา 3 แล้ว



ไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองจำนวนไม่น้อยกว่าสิบสองคนแต่ไม่เกิน สิบห้าคน โดยต้องเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่าเจ็ดคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่งด้วย

กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือน ถ้าออกจากราชการ พลเรือนให้พ้นจากตำแหน่ง<sup>1</sup>

มาตรา 17 กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับ แต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากับกำหนดเวลาของผู้ซึ่งคนแทน

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้เป็นกรรมการอีกก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง กรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง กรรมการใหม่

มาตรา 8 ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและ การจัดระบบราชการพลเรือน

(2) ออกกฎ ก.พ. ชั่วบังคับ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติ จากคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้<sup>2</sup>

(3) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ มติของ ก.พ. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ความในมาตรา 6 นี้ แก้ไขใหม่โดย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522 มาตรา 3 แล้ว

<sup>2</sup> ความในมาตรา 8 (2) นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 2 แล้ว

<sup>3</sup> ความในมาตรา 8 (3) นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 2 แล้ว



(4) ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้แทนหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง ทบวง กรม รายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ ตลอดจนการรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือนไปยัง ก.พ.

(5) รายงานนายกรัฐมนตรีนครในกรณีที่ปรากฏว่ากระทรวง ทบวง กรม ไม่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาและสั่งการต่อไป<sup>1</sup>

(6) รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนยังไม่เหมาะสม เพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือนหรือเงินเพิ่มค่าครองชีพหรือสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม

(7) จัดการสอบแข่งขัน หรือคัดเลือก เพื่อรับทุนของรัฐบาลในการศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน ในการนี้ให้มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับการดังกล่าว

(8) ควบคุมและจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ ในการนี้ให้มีอำนาจออกข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อควบคุมการศึกษา ความประพฤติและการใช้จ่าย ตลอดจนการกำหนดวินัยและการลงโทษ

(9) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับ

(10) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียม ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(11) รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือน

(12) ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

<sup>1</sup> ความในมาตรา 8 (5) นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 3 แล้ว

มาตรา 9 ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีได้รับรายงานของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (5) ให้นายกรัฐมนตรี พิจารณาสั่งให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติการให้ถูกต้องหรือเหมาะสมต่อไป แต่ในกรณีที่นายกรัฐมนตรี ไม่เห็นด้วยกับมติของ ก.พ. ให้ ก.พ. รายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย

เมื่อนายกรัฐมนตรีมีคำสั่งหรือคณะรัฐมนตรีมีมติประการใด ให้ ก.พ. และกระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติตาม หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งเดิมให้เป็นไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี หรือตามมติของคณะ รัฐมนตรีแล้วแต่กรณี แม้ข้าราชการผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้วก็ตาม<sup>1</sup>

มาตรา 10 การประชุม ก.พ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ ทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.พ. ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุม เลือก กรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน

ในการประชุม ก.พ. ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะผู้นั้นไม่มีสิทธิ เข้าประชุม

ภายใต้บังคับมาตรา 24 การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธาน ในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่ง เป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 11 ก.พ. มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.พ." วิสามัญ เพื่อ ทำการใด ๆ แทนได้

การตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญเพื่อทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการค้าเงินการทางวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์หรือการอุทธรณ์ ให้ตั้งจากกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งอย่างน้อยสองคน และข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด<sup>2</sup>

อนุกรรมการซึ่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนถ้าออกจากราชการ พลเรือนให้พ้นจากตำแหน่ง

<sup>1</sup> ความในมาตรา 9 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 4 แล้ว

<sup>2</sup> ความในมาตรา 11 วรรคสองนี้ แก้ไขใหม่โดย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 4) (พ.ศ. 2522) มาตรา 4 แล้ว

ในกรณีที่กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ อ.ก.พ. วิสามัญ ที่ได้รับตำแหน่งจาก ก.พ. คณนั้นพ้นจากตำแหน่งด้วย ในระหว่างที่ยังมิได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้ อ.ก.พ. วิสามัญปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญใหม่

มาตรา 12 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการพลเรือน และบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ชั้นตรง  
คือนายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ.
- (2) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการพลเรือนเพื่อเสนอ  
ต่อ ก.พ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

(4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเสนอต่อ ก.พ.

(5) ดำเนินการตามที่ ก.พ. มอบหมาย

มาตรา 13 ให้มี

(1) อนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. กระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง โดยออกนามกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการนั้น ฯ

(2) อนุกรรมการสามัญประจำกรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. กรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม โดยออกนามกรมหรือส่วนราชการนั้น ฯ

(3) อนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. จังหวัด โดยออกนามจังหวัดนั้น ฯ

มาตรา 14 อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วยรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง และอธิบดี เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อ.ก.พ. กระทรวงมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย และให้ความเห็นแก่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดตามที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดปรึกษา<sup>1</sup>

มาตรา 15 อ.ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือผู้ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และอธิบดี เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และให้ อ.ก.พ. นี้ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง<sup>2</sup>

มาตรา 16 อ.ก.พ. ทบวง ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการทบวงเป็นประธาน ปลัดทบวง รองปลัดทบวง และอธิบดี เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และให้ อ.ก.พ. นี้ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง<sup>3</sup>

มาตรา 17 ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้มี อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือผู้ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง และเลขานุการกรม เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

สำหรับ อ.ก.พ. ราชบัณฑิตยสถาน ซึ่งทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน นายราชบัณฑิตยสถาน เลขธิการราชบัณฑิตยสถาน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง และเลขานุการกรม เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

<sup>1</sup> ความในมาตรา 14 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 5 แล้ว

<sup>2</sup> ความในมาตรา 15 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 5 แล้ว

<sup>3</sup> ความในมาตรา 16 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 5 แล้ว

สำหรับ อ.ก.พ. ราชบัณฑิตยสถาน ซึ่งทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน นายกราชบัณฑิตยสถาน เลขาธิการราชบัณฑิตยสถาน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง และเลขานุการกรม เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อ.ก.พ. ตามมาตรานี้มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย และให้ความเห็นแก่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดตามที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดปรึกษา <sup>1</sup>

มาตรา 18 อ.ก.พ. กรม ประกอบด้วยอธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดี ผู้ช่วยอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง และเลขานุการกรม เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง

สำหรับสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวง และสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีว่าการทบวง ให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง หรือ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดทบวงแล้วแต่กรณี ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กรม

สำหรับราชบัณฑิตยสถาน ให้ อ.ก.พ. ตามมาตรา 17 วรรคสอง ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย และให้ความเห็นแก่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดตามที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดปรึกษา

ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อ.ก.พ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง มีหน้าที่ช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย และให้ความเห็นแก่อธิบดีตามที่อธิบดีปรึกษา <sup>2</sup>

มาตรา 19 อ.ก.พ. จังหวัด ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ แต่งตั้งไปประจำจังหวัด เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่งให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

<sup>1</sup> ความใน ม. 17 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 5 แล้ว

<sup>2</sup> ความใน ม. 18 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 5 แล้ว

อ.ก.พ. นี้มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย และให้ความเห็นแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดปรึกษา<sup>1</sup>

มาตรา 20 กระทรวงหรือทบวงใดมีเหตุพิเศษ ก.พ. จะอนุมัติใหม่แต่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ. ทบวง แล้วแต่กรณีก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทบวง ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กรมด้วย

มาตรา 21 ในการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. จังหวัด หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กรมของส่วนราชการใดในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ และการอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ก.พ. อาจกำหนดให้มีผู้แทนของกลุ่มข้าราชการพลเรือน เข้าร่วมประชุมในฐานะที่ปรึกษาด้วยก็ได้

จำนวน คุณสมบัติ การเลือกตั้ง และวาระการดำรงตำแหน่งของผู้แทนของกลุ่มข้าราชการพลเรือน ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 22 ให้นำมาตรา 10 มาใช้บังคับแก่การประชุมของ อ.ก.พ. วิสามัญ และ อ.ก.พ. สามัญ โดยอนุโลม

## ลักษณะ 2

### บททั่วไป

มาตรา 23 ข้าราชการพลเรือน มี 5 ประเภท

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนในอัตราสามัญ และได้รับแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในลักษณะ 3

(2) ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(3) ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งการรัฐพาณิชย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

<sup>1</sup> ความในมาตรา 19 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 5 แล้ว



(4) ข้าราชการครู ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นผู้สอนในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ในกระทรวงศึกษาธิการอัน เกี่ยวกับการให้การศึกษาตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(5) ข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศในกรณีพิเศษโดยเหตุผลทางการเมือง ตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 8<sup>1</sup>

มาตรา 24 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
- (6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
- (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (9) ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ
- (12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
- (13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายอื่น

<sup>1</sup> ความในมาตรา 23 นี้ แก้ไขใหม่โดย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 มาตรา 4 แล้ว

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (7) (8) (9) (10) หรือ (14) ก.พ. อาจพิจารณา ยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (11) หรือ (12) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (13) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช้เป็นที่อื่นออกจากงาน หรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.พ. อาจพิจารณา ยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ มติของ ก.พ. ในการประชุมปรึกษายกเว้นเช่นนี้ต้องเป็นเอกฉันท์ การลงมติให้กระทำโดยลับ

มาตรา 25 อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ให้แบ่งเป็น 11 ระดับ แต่ละระดับมีจำนวนขั้นดังนี้

ระดับ 1 มี 20 ขั้น

ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 และระดับ 5 มีระดับละ 14 ขั้น

ระดับ 6 มี .3 ขั้น

ระดับ 7 ระดับ 8 ระดับ 9 และระดับ 10 มีระดับละ 10 ขั้น

ระดับ 11 มี 9 ขั้น

อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1 ท้ายพระราชบัญญัตินี้ และถ้าปรากฏว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างทั่วไปในประเทศเพิ่มขึ้น หรือค่าครองชีพสูงขึ้น หรืออัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ก็ให้มีการปรับใช้อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 2 หรือบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 3 ท้ายพระราชบัญญัตินี้ได้ตามความเหมาะสม โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา การปรับใช้อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนดังกล่าว ให้มีผลเป็นการปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ได้รับอยู่และที่กำหนดไว้โดยพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และมติ ก.พ. ซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนตามไปด้วย การจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการนั้น<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ความในมาตรา 25 นี้ แก้ไขใหม่โดย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2521 มาตรา 3 แล้ว

มาตรา 26 เพื่อประโยชน์ในการออมทรัพย์ของข้าราชการพลเรือน คณะรัฐมนตรีจะวางระเบียบและวิธีการให้กระทรวงการคลังหักเงิน เดือนของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นเงินสะสมก็ได้ โดยคิดดอกเบี้ยจากเงินสะสมนั้นในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประเภทประจำของธนาคารพาณิชย์ เงินสะสมและดอกเบี้ยนี้ให้จ่ายคืนหรือให้กู้ยืม เพื่อดำเนินการตามโครงการสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 27 ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังจะได้กำหนด

มาตรา 28 ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 29 วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 30 เครื่องแบบของข้าราชการพลเรือน และระเบียบการแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

มาตรา 31 บำเหน็จบำนาญข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

### ลักษณะ 3

#### ข้าราชการพลเรือนสามัญ

##### หมวด 1

#### การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน

มาตรา 32 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด ในสายงานใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งขั้นต้นซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่ง หรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัดหรือละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ

ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญงานสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1

(2) ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่งหรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างกว้าง ๆ ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพ หรือด้านอื่นที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญงานค่อนข้างสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 2

(3) ตำแหน่งหัวหน้างานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบและคุณภาพของงานไม่สูงนัก ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากพอสมควร ภายใต้การกำกับตรวจสอบบ้าง ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญงานสูงพอสมควร และตำแหน่งขั้นต้นในงานด้านวิชาการ หรือด้านอื่นที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3

(4) ตำแหน่งหัวหน้างานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยากมากและปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ หรือภายใต้การตรวจสอบบ้าง ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญงานค่อนข้างสูงมาก ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 4

(5) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก หรือตำแหน่งหัวหน้างานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน เทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากมาก และปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูงมาก ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 5

(6) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน เทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6

(7) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน เทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7

(8) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8

(9) ตำแหน่งรองอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือผู้ให้คำปรึกษา หรือตรวจแนะนำระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

(10) ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ให้คำปรึกษาหรือตรวจแนะนำชั้นสูงระดับกระทรวงหรือผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 10

(11) ตำแหน่งปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 11

ในกรณีที่ส่วนราชการใดเห็นว่า ก.พ. กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง ระดับ หรือสายงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการนั้นไม่เหมาะสม ให้ส่วนราชการนั้นเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ถ้าคณะรัฐมนตรีเห็นพ้องด้วยให้ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาทบทวนแก้ไขใหม่<sup>1</sup>

มาตรา 33 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับของตำแหน่งด้วย

มาตรา 34 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ นอกจากจะมีชื่อตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรา 32 แล้ว อาจมีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานตามที่กระทรวง ทบวง กรม ทำความตกลงกับ ก.พ. อีกด้วยก็ได้

<sup>1</sup> ความในวรรคสองของมาตรา 32 นี้ เพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ.2520) ข้อ 6 แล้ว

มาตรา 35 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 44 มอบหมายโดยทำเป็นหนังสือ

มาตรา 36 ในกรณีที่ลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 32 เปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.พ. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้น เสียใหม่ให้เหมาะสม

มาตรา 37 ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับนั้น โดยให้ได้รับในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือตำแหน่งขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

## หมวด 2

### การบรรจุและการแต่งตั้ง

มาตรา 38 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับสำหรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 53 มาตรา 55 มาตรา 56 มาตรา 57 และมาตรา 58

มาตรา 39 ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป หรือได้รับการยกเว้นในกรณี ที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 24 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา 48 ด้วย

สำหรับผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 24 (4) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้ แต่จะมีสิทธิได้รับ บรรจุและแต่งตั้ง เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้คือ เมื่อพ้นจากตำแหน่งข้าราชการการเมืองแล้ว



มาตรา 40 ให้ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในกรณี ก.พ. จะมอบหมายให้ อ.ก.พ. หรือส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการสอบแทนก็ได้ ทั้งนี้ ก.พ. จะกำหนดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุในกระทรวงทบวงกรมเป็นการทั่วไป หรือในหน่วยราชการใด หรือในท้องที่ใดเป็นการเฉพาะแห่งก็ได้

หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 41 ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 24 หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา 48 อยู่ก่อน หรือภายหลัง การสอบแข่งขันจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

มาตรา 42 ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 43 กระทรวงทบวงกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่ จะต้องบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมาก เป็นพิเศษเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กระทรวงทบวงกรมนั้นดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาอนุมัติ ให้บรรจุ และได้กำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 บรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 44 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(1) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 และระดับ 11 ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

(2) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง



(3) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงหรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงคือนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

(4) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ลงมา ในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีและราชบัณฑิตยสถาน ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(5) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(6) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 38 และการแต่งตั้งตามมาตรา 49 ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ลงมา ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควรพร้อมทั้งเหตุผลไปด้วย <sup>1</sup>

มาตรา 45 ภายใต้บังคับมาตรา 49 วรรคหนึ่ง และมาตรา 52 ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งระดับ 7 ระดับ 8 ระดับ 9 และระดับ 10 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมิควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสี่ปี ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ความในมาตรานี้ไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง

มาตรา 46 ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง และมาตรา 42 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้นั้น เสนอตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ตามวิธีการ

<sup>1</sup> ความในมาตรา 44 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 7 แล้ว

ที่กำหนดในกฎ ก.พ.

เมื่อได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 พิจารณาว่าผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถ เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ถ้าเห็นว่าควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะหนึ่ง ภายในกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่ง จะสั่งให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปก็ได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ดำเนินการตามมาตรานี้อีกครั้งหนึ่ง ถ้าเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปได้ เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 รายงานให้ ก.พ. ทราบตามวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 55 แล้วให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งใด ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มาตรา 47 การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ยังมิได้กำหนดตาม มาตรา 32 จะกระทำมิได้

มาตรา 48 ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. รับรอง

มาตรา 49 การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม และการย้ายข้าราชการพลเรือนผู้มิได้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 32 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 32 จะกระทำได้อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว

มาตรา 50 การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขัน หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

กรณีใดจะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

การสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามมาตรา 40 ส่วนการสอบคัดเลือกและคัดเลือกให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัด เป็นผู้ดำเนินการ หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ตลอดจนวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 51 การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 50 สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ ให้แต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ

มาตรา 52 การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวงทบวงกรม อาจกระทำได้เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว โดยให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่เป็นการโอนตามวรรคสอง วรรคสาม และวรรคห้า

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงเดียวกัน ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญต่างกระทรวง ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม ต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

กานโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมหรือต่างสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี อาจกระทำได้เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ทั้งนี้ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

การโอนข้าราชการพลเรือน ผู้มิได้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 32 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 32 ในต่างกระทรวงทบวงกรม จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว ในการนี้ให้ ก.พ. พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ ก.พ. กำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับได้ด้วย<sup>1</sup>

มาตรา 53 การโอนพนักงานเทศบาลที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาลวิสามัญ หรือการโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช้ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อาจกระทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยกระทรวงทบวงกรมที่จะรับโอนทำความตกลงกับเจ้าสังกัด แล้วเสนอเรื่องไปให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ ในการนี้ให้ ก.พ. พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทาง

<sup>1</sup> ความในมาตรา 52 นี้ แก้ไขใหม่โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ข้อ 8 แล้ว

ราชการจะได้รับ ทั้งนี้จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาทำงานหรือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาตามวรรคหนึ่ง ในขณะที่เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา 54 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 49 มาตรา 50 หรือมาตรา 52 แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติ เฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

มาตรา 55 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหายแล้ว ประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวง ทบวง กรม เดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 56 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเดิม เวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถ้าผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาสี่ปีนับแต่วันออกจากราชการไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 57 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว และไม่ใช้เป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้

มาตรา 58 พนักงานเทศบาลที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาลวิสามัญ หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่อำนาจราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการไประหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และทางราชการต้องการจะรับผู้นั้น เข้ารับราชการ ให้กระทรวง ทบวง กรม ที่ต้องการจะรับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.พ. พิจารณานุมัติ ในการนี้ให้ ก.พ. พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาทำงานหรือเวลาราชการของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ในขณะที่ เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา 59 ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 53 มาตรา 55 มาตรา 56 มาตรา 57 และมาตรา 58 หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้น ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 24 หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา 48 อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดุเดือดตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา 60 ถ้าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นครั้งคราว และเป็นกรณีมิได้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้



ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

มาตรา 61 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในกฎ ก.พ.

การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในกฎ ก.พ.

มาตรา 117 ในระหว่างที่ ก.พ. ยังมีได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา 32 ในส่วนราชการใด ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 มาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการนั้นไปพลางก่อน ทั้งนี้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การโอนข้าราชการพลเรือนดังกล่าวในวรรคหนึ่งมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 32 และการโอนข้าราชการพลเรือนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 32 ไปเป็นข้าราชการพลเรือนดังกล่าวในวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด



ภาคผนวก ง.

ที่ สร 0203/ว42

สำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

16 มีนาคม 2521

เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาบันทึกความเห็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี

ด้วยคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่งในบางประการ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการทั้งหลาย และได้เสนอมาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ ความละเอียดปรากฏตามสำเนาบันทึกที่ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2521 ลงมติอนุมัติ และให้ส่ง ก.พ. ดำเนินการตามความเห็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี

จึงเรียนมาเพื่อทราบไว้ขั้นหนึ่งก่อน พร้อมนี้ได้แจ้งให้ ก.พ. ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. 2810007

## บันทึก

สรุปความเห็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี  
เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน

ตามที่ ทพท นายกรัฐมนตรี ได้แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องต้องกัน และเหมาะสมยิ่งขึ้น ฯลฯ นั้น

บัดนี้ คณะที่ปรึกษา ฯ ได้พิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนแล้ว มีความเห็นว่า การนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้เป็นหลักในการกำหนดตำแหน่งและเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนนั้น เป็นหลักการที่ดี แม้ว่าในทางปฏิบัติจะมีปัญหาอยู่บ้างก็ตาม ก็เห็นว่ายังไม่ควรแก้ไขหลักการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับจำนวนระดับตำแหน่งที่มีการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ซอยระดับมากถึง 11 ระดับ ทำให้มีการสอบมาครั้งและทำให้ข้าราชการก้าวหน้าช้าขึ้น คณะที่ปรึกษา ฯ เห็นว่า การแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับให้ลดจำนวนระดับตำแหน่ง ในขณะนี้จะมีปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการส่วนใหญ่ และเป็นการยากในทางปฏิบัติ จึงให้คงไว้ตามเดิมก่อน แต่ควรหาทางออกโดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เป็นระดับควบ ซึ่งจะมีผลเท่ากับเป็นการลดจำนวนระดับตำแหน่งลงบ้าง คือ

1. สายงานที่มีตำแหน่งเริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ตามบัญชีแนบท้ายนี้

1.1 หลักการ

ให้กำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เป็นตำแหน่งระดับควบ 1-2-3 หรือ 2-3 ตามลำดับ โดยให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ 3 ทุกตำแหน่ง โดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. กำหนด

1.2 เหตุผล

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ 3 ทุกตำแหน่งนั้น คือ

- 1.2.1 ตำแหน่งระดับ 1, ระดับ 2 และระดับ 3 ในแต่ละสายงานนั้น เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องอยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน แตกต่างกันที่ความชำนาญงานเท่านั้น
- 1.2.2 ตำแหน่งระดับ 1, ระดับ 2 และระดับ 3 ในแต่ละสายงานนั้น เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานขั้นต้น จึงถือว่าตำแหน่งในระดับ 1 เป็นระดับตั้งแต่เริ่มฝึกงานและเรียนรู้งาน ระดับ 2 เป็นระดับที่เริ่มปฏิบัติงาน และระดับ 3 เป็นระดับที่ทำงานมาจนมีความชำนาญแล้ว จึงสมควรกำหนดระดับตำแหน่งที่อยู่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ 3 ได้ทุกตำแหน่ง
- 1.2.3 ขณะนี้ปรากฏว่าข้าราชการชั้นผู้น้อย เงินเดือนน้อย ก้าวหน้าช้า การกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 ให้ขึ้นไปได้เป็นระดับ 3 ทุกสายงาน จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ และจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย อันจะทำให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ไม่ต้องมัวพะวงกับความคิดที่ว่าจะไม่มีการก้าวหน้า อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในราชการส่วนรวมด้วย
- 1.2.4 จะเป็นการลดงานของส่วนราชการ และของ ก.พ. ในการขออนุมัติ ก.พ. กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจากระดับ 2 เป็นระดับ 3
- 1.2.5 การกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ 3 ได้ทุกตำแหน่งนั้น จะช่วยแก้ปัญหาข้าราชการชั้นตรีเดิม ซึ่งถูกกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับ 2 โดยจะสามารถกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ 3 ได้ทุกตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ซึ่งให้กำหนดเป็นระดับควม 2-3 เท่ากับตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ 1 นั้น เนื่องจากสายงานดังกล่าวนี้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบในระดับเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 หากแต่มีปัญหาที่มีอาจกำหนดตำแหน่ง

ในระดับ 1 ได้เท่านั้น เช่น ไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาที่จะบรรจุเข้าได้ในระดับ 1 หรือมีการฝึกอบรมเป็นพิเศษสูงกว่าที่จะบรรจุเข้าในระดับ 1 เป็นต้น จึงเห็นควรกำหนดระดับตำแหน่งควมไปถึงระดับ 3 ทุกตำแหน่งเท่ากับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1

อนึ่ง คณะที่ปรึกษา ฯ ได้พิจารณาเห็นว่าสมควรเปลี่ยนแปลงสายงานบางสายงานที่ ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งเริ่มต้นสายงานจากระดับ 2 โดยเห็นควรให้กำหนดเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 โดยเห็นควรให้กำหนดเป็นสายงานที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ 3 รวม 5 สายงาน คือ

- 1) สายงาน เลขานุการและบริหารงานทั่วไป
- 2) สายงานปฏิบัติการปกครอง
- 3) สายงานการเจ้าหน้าที่
- 4) สายงานการทูต
- 5) สายงานวิทยาศาสตร์

### 1.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้เป็นระดับควม 1-2-3 หรือ 2-3 นั้น คณะที่ปรึกษา ฯ มีความเห็นว่า ควรจะได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งไว้ ดังนี้คือ

- 1.3.1 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 1 เป็นระดับ 2 ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 1 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 2 ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 2 ในสายงานนั้น แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 2 ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก
- 1.3.2 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 2 เป็นระดับ 3 ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 3 ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 3

เหตุผลที่กำหนดให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ 1 เป็นระดับ 2 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้ เป็นระดับควบ 1-2-3 โดยวิธีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกนั้น เพราะเหตุว่าในปัจจุบันนี้ผู้ดำรง ตำแหน่งระดับ 1 จะสามารถเลื่อนเป็นระดับ 2 ได้โดยวิธีการคัดเลือกอยู่แล้ว กล่าวคือ เมื่อผู้ดำรง ตำแหน่งในระดับ 1 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 2 และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า ขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 2 แล้ว ก็สามารถคัดเลือกเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 2 ได้ แต่โดยที่คณะที่ปรึกษา ฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ตำแหน่งในระดับ 1 เป็นตำแหน่งในระดับที่เริ่ม ฝึกงาน และตำแหน่งระดับ 2 เป็นระดับที่ปฏิบัติงาน จึงเห็นควรให้ฝึกงานในระดับ 1 อยู่ชั่วคราวระยะ ระยะเวลาหนึ่ง เมื่อคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 2 ได้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งแม้เงินเดือนยังไม่ถึงเงินเดือนขั้นค่าสำหรับตำแหน่งระดับ 2 ก็ควรให้เลื่อนเป็นระดับ 2 ได้ โดยวิธีการสอบคัดเลือกได้ นอกจากนั้นแล้ว การเปิดให้ข้าราชการระดับ 1 เลื่อนเป็นระดับ 2 ได้ โดยการสอบคัดเลือก จะเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่ง ได้เร็วขึ้น และจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น เท่ากับ เป็นการช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้น้อยได้ทางหนึ่งด้วย

ส่วนเหตุผลที่กำหนดให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ 2 เป็นระดับ 3 โดยการคัดเลือกแต่เพียง อย่างเดียวนั้น เพราะเหตุว่าตำแหน่งที่เป็นระดับควบนั้น ถือว่า เป็นตำแหน่งเดียวกัน การรับเงินเดือน จึงถือเป็นกรณีปกติ เมื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 2 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 3 ได้ และมีเงินเดือนถึงขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 3 แล้ว ก็ควรจะให้เลื่อนตำแหน่ง ไปได้เลย ท่านองเดียวกับข้าราชการครู จึงควรให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ 2 เป็นระดับ 3 ได้ โดยการคัดเลือกเท่านั้น

## 2. สายงานที่มีตำแหน่งเริ่มต้นจากระดับ 3 ตามบัญชีที่แนบท้ายนี้

### 2.1 หลักการ

ให้กำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 เป็นตำแหน่งระดับ ควบ 3-4-5 โดยให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปถึงระดับ 5 ได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่ต้องให้ ก.พ. กำหนด

## 2.2 เหตุผล

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้รับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ 5 ทุกตำแหน่งนั้น คือ

- 2.2.1 เนื่องจากตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 นั้น เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในระดับสูง ซึ่งต้องการความคิดริเริ่ม ความสามารถในการวิเคราะห์ และในการทำงานต้องการคนที่มีประสบการณ์สูงด้วย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งไว้ให้มีระดับสูงพอสมควรในตัวเอง เพื่อที่จะสามารถให้ผู้ที่ประสบการณ์มาก ๆ คงดำรงตำแหน่งอยู่ได้
- 2.2.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานวิชาการ หรือวิชาชีพระดับสูงนั้น เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับตัวเองให้สูงขึ้นไปได้อยู่แล้ว โดยเป็นผู้อำนวยการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ เพียงแต่ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 5 ขึ้นไปต้องขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดเท่านั้น
- 2.2.3 เมื่อพิจารณาตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 แล้ว จะเห็นว่าตำแหน่งระดับ 3, ระดับ 4 และระดับ 5 เป็นตำแหน่งระดับต้น ๆ ของสายงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งอาจถือได้ว่าระดับ 3 เป็นการฝึกงานและเรียนรู้งาน ระดับ 4 เป็นระดับที่เริ่มปฏิบัติงาน และระดับ 5 เป็นระดับที่ปฏิบัติงานจนมีความชำนาญแล้ว จึงสมควรกำหนดระดับตำแหน่งที่อยู่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ 5 ได้ทุกตำแหน่ง
- 2.2.4 โดยหลักการทั่ว ๆ ไป สำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือวิชาชีพระดับสูงนั้น จะมีการกำหนดระดับตำแหน่งไว้สูง ๆ ให้เห็นทางก้าวหน้าเพื่อดึงดูดบุคคลที่มีประสบการณ์มาก ๆ ไว้ ด้วยเหตุนี้ในระบบตำแหน่งข้าราชการครู หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย จึงกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไว้ให้สูงพอสมควร เช่น อาจารย์ 1 (ของกระทรวงศึกษา



ธิการ) กำหนดให้รับเงินเดือนระดับ 3 ถึงระดับ 5 อาจารย์ (ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ) กำหนดให้รับเงินเดือนระดับ 3 ถึงระดับ 6 จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือวิชาชีพไว้ให้สูงใกล้เคียงกัน

- 2.2.5 การกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ 5 ได้ทุกตำแหน่งนั้น ในส่วนของข้าราชการจะเกิดผลดีที่ไม่ต้องมัวพะวงกับการทำเรื่องปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้ได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ และข้าราชการจะรู้สึกขวยดียิ่งขึ้น เพราะแต่ก่อนนี้มักจะเปรียบเทียบกับครู อาจารย์ ซึ่งแตกต่างกันมาก และนอกจากนั้นจะทำให้ลดงานเกี่ยวกับการพิจารณาปรับตำแหน่งได้มาก ทั้งในส่วนของกรม และ ก.พ.

### 2.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้เป็นระดับควบ 3-4-5 นั้น คณะที่ปรึกษา ฯ มีความเห็นว่าจะได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งไว้ ดังนี้คือ -

- 2.3.1 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 เป็นระดับ 4 ให้เลื่อนโดยการคัดเลือกเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 4 ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 4 ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 4 ในสายงานนั้น แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 4 ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก
- 2.3.2 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 ให้เลื่อนโดยการคัดเลือกเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 5 ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนของตำแหน่งในระดับ 5



เหตุผลในการกำหนดให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 เป็นระดับ 4 โดยวิธีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกนั้น ด้วยเหตุผลที่ว่า ในปัจจุบัน ก.พ. ได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 เป็นระดับ 4 โดยวิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอยู่แล้วประการหนึ่ง หรืออีกประการหนึ่ง คณะอนุกรรมการ ฯ ได้พิจารณาเห็นว่าตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 นั้น ตำแหน่งระดับ 3 ถือว่าเป็นระดับที่เริ่มฝึกงาน ตำแหน่งในระดับ 4 ถือว่าเป็นระดับปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว จึงเห็นว่าควรจะให้ฝึกงานอยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 4 ได้ แม้เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ 4 ก็ควรจะให้เลื่อนตำแหน่งได้โดยวิธีการสอบคัดเลือก ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 4 และมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าเงินเดือนขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 4 แล้ว ก็ควรให้คัดเลือกเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ 4 ได้

ส่วนกรณีการกำหนดให้เลื่อนจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 โดยวิธีการคัดเลือกนั้น เพราะเหตุว่าตำแหน่งในระดับควบ 3-4-5 ถือว่าเป็นตำแหน่งเดียวกัน การเลื่อนตำแหน่งจึงควรเลื่อนเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 5 เท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงควรเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 โดยวิธีการคัดเลือกแต่เพียงอย่างเดียว ทำนองเดียวกันกับตำแหน่งข้าราชการครู หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย

สำหรับตำแหน่งในระดับ 3 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ในสายงานปฏิบัติการ ปกครอง (ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 3) สายงานร้องทุกข์ (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานร้องทุกข์ 3) สายงานดูแลจัดการศึกษา (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การศึกษา 3) สายงานภัณฑารักษ์ (ตำแหน่งภัณฑารักษ์ 3) และสายงานจัดหาที่ดิน (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน 3) ซึ่งเป็นสายงานที่จะสามารถบรรจุจากผู้สำเร็จปริญญา และสามารถเลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 ก็ได้ คณะอนุกรรมการ ฯ เห็นว่าควรให้แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนที่กำหนดให้เลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 ของสายงานอื่นได้ด้วยออกเสีย ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยป้องกันปัญหาในการดำเนินการสอบแข่งขัน

ส่วนตำแหน่งในสายงานด้านช่างเทคนิคต่าง ๆ ตามบัญชีแนบท้ายนี้ แม้จะเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 เมื่อเลื่อนมาถึงระดับ 3 แล้ว หาก ก.พ. พิจารณาเห็นว่าตำแหน่งใด

มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เข้าตามลักษณะวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นให้สูงขึ้น เป็นระดับควบ 4-5 ได้ แต่การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 เป็นระดับ 4 นั้นต้องผ่านการสอบคัดเลือก

กรณีตำแหน่งอื่นนอกจากนี้ จะกำหนดตำแหน่งให้ เป็นระดับสูงขึ้นให้ขอให้ ก.พ. กำหนด

### 3. สายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์

#### 3.1 หลักการ

ให้กำหนดตำแหน่งในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ เป็นตำแหน่งระดับควบ 4-5-6 โดยให้เลื่อนขึ้นไปได้ถึงระดับ 6 ได้ทุกตำแหน่งโดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. กำหนด

#### 3.2 เหตุผล

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งของสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ 6 ทุกตำแหน่ง คือ

3.2.1 ตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ เป็นตำแหน่งวิชาชีพระดับสูง ซึ่งในการทำงาน ต้องการคนที่มีความรู้และประสบการณ์สูง จึงจำต้องกำหนดตำแหน่งไว้ให้มีระดับสูงพอสมควรในตัวเอง เพื่อจะสามารถให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มาก ๆ คงดำรงตำแหน่งอยู่ได้

3.2.2 ตำแหน่งในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และวิชาการสัตวแพทย์ เป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ 4 ซึ่งตำแหน่งระดับ 4 ระดับ 5 และระดับ 6 เป็นตำแหน่งระดับต้น ๆ ของสายงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยอิสระไม่ต้องอยู่ในความควบคุมเหมือน ๆ กัน โดยเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยอิสระไม่ต้องอยู่ในความควบคุมเหมือน ๆ กัน และถือว่าตำแหน่ง

ระดับ 4 เป็นระดับฝึกงานและเรียนรู้งาน ระดับ 5 เป็นระดับปฏิบัติงาน  
ระดับ 6 เป็นระดับที่ปฏิบัติงานจนมีความชำนาญแล้ว จึงสมควรกำหนด  
ระดับตำแหน่งที่อยู่ในสายงานดังกล่าวให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ 6 ได้ทุกตำแหน่ง

- 3.2.3 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4 นั้น เป็นตำแหน่งในสายวิชาชีพ  
ที่ขาดแคลน ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งให้ควบไปถึง  
4-5-6 อยู่แล้ว จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ  
4 เป็นระดับควบ 4-5-6

### 3.3 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้เป็นระดับควบ 4-5-6 นั้น คณะที่ปรึกษา ฯ มีความเห็นว่า  
ควรจะได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งไว้ ดังนี้คือ

- 3.3.1 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก  
เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งใน  
ระดับ 5 ของสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของ  
เงินเดือนของตำแหน่งระดับ 5 ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรง  
ตำแหน่งระดับ 5 ในสายงานนั้น แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของเงิน-  
เดือนของตำแหน่งระดับ 5 ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก
- 3.3.2 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 5 เป็นระดับ 6 ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก  
เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่ง  
ระดับ 6 ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของ  
เงินเดือนของตำแหน่งระดับ 6

สำหรับเหตุผลในการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 ในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์  
และสายงานสัตวแพทย์ ที่ให้เลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกนั้น มีเหตุผลทำนอง  
เดียวกันกับการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 เป็นระดับ 4 ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และเหตุผล  
ในการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 5 เป็นระดับ 6 ในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานสัตวแพทย์

ที่ให้เลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการคัดเลือกนั้น มีเหตุผลเช่นเดียวกันกับการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ดังที่กล่าวมาแล้ว



#### 4. ปัญหาในการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

คณะที่ปรึกษา ฯ ได้พิจารณาเห็นว่าในการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่ ก.พ. จัดให้ข้าราชการชั้นเอกตามระบบเดิม ลงในตำแหน่งระดับ 5 บ้าง และระดับ 6 บ้าง แล้วแต่ระดับของหน้าที่และความรับผิดชอบของงานนั้น มีปัญหาข้าราชการร้องเรียนอยู่เสมอว่า ข้าราชการชั้นเอกซึ่ง ก.พ. จัดให้ลงในตำแหน่งระดับ 5 นั้น ไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะข้าราชการเห็นว่าข้าราชการชั้นเอกเหมือนกัน แต่ ก.พ. จัดลงในตำแหน่งไม่เท่ากัน แต่ข้าราชการชั้นโทนั้น ก.พ. จัดลงในระดับ 4 เหมือนกันหมด แม้ว่าตำแหน่งใดที่คุณภาพและปริมาณงานยังไม่ถึงระดับ 4 ก.พ. ก็มีเงื่อนไขกำหนดให้เป็นการเฉพาะตัวได้ จึงอยากให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง ระดับ 5 ที่ ก.พ. จัดให้ข้าราชการชั้นเอกดำรงตำแหน่ง ให้เป็นระดับ 6 ทุกตำแหน่ง หากตำแหน่งใดปริมาณและคุณภาพของงานไม่ถึงที่จะกำหนดเป็นระดับ 6 เป็นการถาวร ก็ขอให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6 ให้เป็นการเฉพาะตัว ซึ่งคณะที่ปรึกษา ฯ พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการชั้นเอกที่ถูกจัดลงในระดับ 5 ดังกล่าวนั้น จึงให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ 5 ที่ข้าราชการชั้นเอกเดิมครองอยู่เป็นระดับ 6 ทุกตำแหน่งเป็นการเฉพาะตัว เมื่อบุคคลผู้ครองตำแหน่งพ้นตำแหน่งไปแล้วไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมต่อไป

สรุปข้อเสนอของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ ในเรื่องการจัดแนกตำแหน่งนั้น คณะที่ปรึกษา ฯ มีความเห็นว่ายังไม่สมควรแก้ไขหลักการจำแนกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับจำนวนระดับตำแหน่ง เห็นว่าการที่จะปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับจำนวนระดับตำแหน่งในชั้นนี้จะมีปัญหากระทบกระเทือนขวัญและกำลังใจข้าราชการส่วนใหญ่ และเป็นการยากในทางปฏิบัติจึงควรคงไว้ตามเดิมก่อน แต่ควรหาทางออกโดยการเปลี่ยนแปลงหลักการเลื่อนระดับตำแหน่ง ดังนี้

#### 1. การกำหนดระดับตำแหน่ง ควรกำหนดในสายงานต่าง ๆ เป็นระดับควบ ดังนี้

##### 1.1 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ให้กำหนดเป็นระดับ

ควบ 1-2-3 หรือ 2-3 ตามลำดับ

- 1.2 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้กำหนดเป็นระดับควม 3-4-5
- 1.3 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4 ให้กำหนดเป็นระดับควม 4-5-6
- 1.4 ตำแหน่งในสายงานด้านช่างเทคนิค แม้จะเป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ 1 เมื่อเลื่อนขึ้นถึงระดับ 3 แล้ว ทก ก.พ. พิจารณาเห็นว่าตำแหน่งใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเข้าตามลักษณะวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ก็ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งนั้นสูงขึ้นเป็นระดับควม 4-5 ได้ แต่การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 เป็นระดับ 4 นั้นต้องผ่านการสอบคัดเลือก

ในเรื่องการกำหนดระดับตำแหน่งนี้ คณะที่ปรึกษา ฯ มีข้อเสนอเพิ่มเติมคือ

- 1) ให้ ก.พ. แก้ไขกำหนดสายงานเสียใหม่ โดยให้เปลี่ยนสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ ให้เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3
- 2) ให้ ก.พ. แก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในระดับ 3 ของสายงานปฏิบัติการปกครอง (เจ้าพนักงานปกครอง 3) สายงานร้องทุกข์ (เจ้าหน้าที่งานร้องทุกข์ 3) สายงานดูแลจัดการศึกษา (เจ้าหน้าที่การศึกษา 3) สายงานภัณฑารักษ์ (ภัณฑารักษ์ 3) และสายงานจัดหาที่ดิน (เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน 3) โดยให้ตัดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้อ 1 ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนที่กำหนดให้เลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 ของสายงานอื่นออกเสีย ทั้งนี้เพื่อมิให้มีปัญหาในการสอบบรรจุเข้ารับราชการ
- 3) ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งระดับ 5 ที่ข้าราชการชั้นเอกตามระบบเดิมครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นระดับ 6 เป็นการเฉพาะตัว เมื่อบุคคลผู้นั้นพ้นตำแหน่งไปแล้ว ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมต่อไป

## 2. การเลื่อนตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นระดับควม

- 2.1 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 1 เป็นระดับ 2 ของตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้เลื่อนโดยวิธีคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 1 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 2 ในสายงานเดียวกัน และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 2 ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 2 แล้ว แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ 2 ให้เลื่อนโดยวิธีการสอบคัดเลือก

2.2 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 2 เป็นระดับ 3 ของตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ให้เลื่อนโดยวิธีคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 3 ในสายงานเดียวกัน และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 3

2.3 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 3 เป็นระดับ 4 ของตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้เลื่อนโดยวิธีคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 4 ในสายงานเดียวกัน และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 4 ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 4 แล้ว แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 4 ให้เลื่อนโดยวิธีการสอบคัดเลือก

2.4 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 ของตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้เลื่อนโดยวิธีคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ในสายงานเดียวกัน และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 5

2.5 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 4 เป็นระดับ 5 ของตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ 4 ให้เลื่อนโดยวิธีการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ในสายงานเดียวกัน และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 5 ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 5 แล้ว แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 5 ให้เลื่อนโดยวิธีการสอบคัดเลือก

2.6 การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 5 ขึ้นเป็นระดับ 6 ของตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ 4 ให้เลื่อนโดยวิธีการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ในสายงานเดียวกัน และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ 6



ภาคผนวก จ..

(ลำนเา)

ที่ สร. 0703/ว.5

สำนักงาน ก.พ.

17 เมษายน 2523

เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

เรียน (กระทรวงทบวงกรมและจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร.0505/ว.3 ลงวันที่ 18 มกราคม 2520

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. กำหนดแนวทางปฏิบัติในการขอให้ ก.พ. พิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมมาเพื่อถือ เป็นหลักปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้งานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของ ก.พ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 เป็นต้นไป สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 เป็นต้นไป ดังนี้

1. การขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 เป็นต้นไป ให้ส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมจัดทำแผนอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 2 ปี เช่นแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 - 2526 แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2527 - 2528 เป็นต้น



ในกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการของรัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้นใหม่และไม่อาจจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าได้ ก็อาจส่งคำขอไปเพื่อ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีเฉพาะเรื่องได้

2. การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังดังกล่าวในข้อ 1 ให้ขอตามความจำเป็นที่แท้จริง โดยแยกเป็นตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ในงานเดิมกับงานที่เพิ่มใหม่ ทั้งนี้ ขอให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่พิจารณาด้วยว่ามีงานในหน่วยงานใดบ้างในสังกัดที่อาจตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานอื่นได้ หากมีก็ให้พิจารณาใช้ประโยชน์จากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่มีอยู่เดิมโดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

3. ในกรณีที่ส่วนราชการใดประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสายงาน ระดับ และหน่วยงานเดียวกันกับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้แล้วแต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนจากสำนักงบประมาณ ให้ส่วนราชการนั้นพิจารณาทบทวนการใช้ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้แล้วนั้นก่อน ไม่ควรขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นกรณีพิเศษ

4. ในการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้พิจารณาขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งพร้อมกันไปกับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ตั้งแต่แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 เป็นต้นไป เว้นแต่จะไม่ได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในงบประมาณนั้น ๆ ก็ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร.0505/ว.2 ลงวันที่ 17 มกราคม 2520

5. คำขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นที่ขอทั้งหมดรวมไปในแผนอัตรากำลัง จะต้องชี้แจงรายละเอียดประกอบคำขอ ตลอดจนแสดงเกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ตามแบบที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้ ส่วนคำขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในกรณีที่ไม่มีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ชี้แจงรายละเอียดประกอบคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. 0505/ว.2 ลงวันที่ 17 มกราคม 2520

6. ให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังให้กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาถ่วงถ่วงเป็น เวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนก่อนที่จะส่งไปให้ ก.พ. พิจารณา ทั้งนี้ เพื่อกระทรวงเจ้าสังกัดจะได้พิจารณาถ่วงถ่วงคำขอของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานตามที่กระทรวงรับผิดชอบและเพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดมีแผนงานหรือโครงการเข้าซ้อนกัน

7. การขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่ให้ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังล่วงหน้าทุก ๆ 2 ปี ถึงสำนักงาน ก.พ. ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน ของปีงบประมาณก่อนมีปีงบประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่นั้น เช่น การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 - 2526 ให้ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังถึงสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อ ก.พ. จะได้พิจารณาให้แล้วเสร็จได้ทันก่อนที่สำนักงานงบประมาณจะเริ่มพิจารณาปีงบประมาณประจำปีดังกล่าว

ในกรณีที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอและแผนอัตรากำลังล่วงเลยกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง สำนักงาน ก.พ. จะนำคำขอดังกล่าวเสนอ ก.พ. พิจารณาเฉพาะกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการของรัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้นใหม่ตามที่กล่าวไว้ในข้อ 1 วรรคสองเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบดีแล้ว.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฒ นคร

(นายประวิณ ฒ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. 2821828, 2813333 ต่อ 49

ภาคผนวก ค.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

องค์ประกอบของ ก.พ.

ปัจจุบันตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522 ได้กำหนดองค์ประกอบของ ก.พ. ไว้ดังนี้

"ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า ก.พ. ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานและกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการ ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกรัฐสภา กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวนไม่น้อยกว่า 12 คน แต่ไม่เกิน 15 คน โดยต้องเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่า 7 คน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่งด้วย"

บทบาทและภาระหน้าที่ของ ก.พ.

ในฐานะองค์การกลางบริหารงานบุคคล ก.พ. มีบทบาทและภาระหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนดังนี้<sup>1</sup> คือ

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการพลเรือน
2. ออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้
3. ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มติของ ก.พ. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

<sup>1</sup> "พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518," ม. 8.

4. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้กระทรวงทบวงกรมปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยราชการ หรือรัฐวิสาหกิจให้ผู้แทนหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงทบวงกรมรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ ตลอดจนการรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือนไปยัง ก.พ.

5. รายงานนายกรัฐมนตรีนครณียที่ปรากฏว่ากระทรวงทบวงกรมไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาและสั่งการต่อไป

6. รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนยังไม่เหมาะสม เพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือนหรือเงินเพิ่มค่าครองชีพ หรือสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม

7. จัดการสอบแข่งขัน หรือคัดเลือกเพื่อรับทุนของรัฐบาลฝักอบรมหรือดูงานตามความต้องการของกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน ในการนี้ให้มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับการดังกล่าว

8. ดูแลและจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ ในการนี้ให้มีอำนาจออกข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อควบคุมการศึกษา ความประพฤติ และการใช้จ่าย ตลอดจนการกำหนดวินัยและการลงโทษ

9. รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับ

10. กำหนดอัตราค่าธรรม เนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

11. รักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือน

12. ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอื่น <sup>1</sup>

<sup>1</sup> อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามที่กำหนดไว้ในมาตราอื่นแห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้แก่ ม. 11, 21, 25, 27 32, 34, 36, 40, 42, 43, 45, 48, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 61, 62, 85, 86, 87, 90, 93, 94, 102, 104 และ 105.

นอกจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ก.พ. ยังมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมเกษียณอายุข้าราชการตาม ม. 20 แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 อีกด้วย

ภาระอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้นนี้ อาจจะกล่าวสรุปบทบาทที่สำคัญของ ก.พ. ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยได้ดังนี้ คือ

1. เป็นผู้เสนอแนะนโยบายการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการพลเรือน
2. เป็นผู้ควบคุมดูแลตรวจสอบให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน
3. เป็นศูนย์กลางประสานระเบียบข้าราชการพลเรือน
4. เป็นผู้ดำเนินการออกกฎและระเบียบข้าราชการพลเรือน
5. เป็นหลักประกันความมั่นคงและความยุติธรรมของข้าราชการพลเรือน

#### การดำเนินงานของ ก.พ.

เนื่องจากลักษณะโครงสร้างของ ก.พ. เป็นไปในรูปของคณะกรรมการ ฉะนั้น การดำเนินงานต่าง ๆ ของ ก.พ. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย จึงจำเป็นจะต้องมีหน่วยงานสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการ และมีอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญคณะต่าง ๆ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. วิสามัญ ซึ่ง ก.พ. ได้ตั้งขึ้นทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองเสนอความเห็นและวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ แทน ก.พ.

สำหรับวิธีการดำเนินงานของ ก.พ. นั้น ในทางปฏิบัติเมื่อกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ได้เสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาให้ ก.พ. พิจารณา เช่น เรื่องการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เรื่องการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งซึ่งมีปัญหาในทางปฏิบัติ เป็นต้น สำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้รับเรื่องราวต่าง ๆ เหล่านั้นไว้ โดยเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้พิจารณาในขั้นต้น ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ แล้วเสนอให้ อ.ก.พ. วิสามัญที่ ก.พ. ตั้งขึ้นพิจารณาวินิจฉัย เมื่อ อ.ก.พ. วิสามัญคณะนั้น ๆ ได้พิจารณามีมติเป็นประการใดแล้ว สำนักงาน ก.พ. ก็จะต้องแจ้งให้กระทรวงทบวงกรมที่เสนอเรื่องไปให้พิจารณาได้ทราบต่อไป หากเรื่องใดเป็นเรื่องนโยบายหรือมีปัญหาสำคัญ เมื่อ อ.ก.พ. วิสามัญได้พิจารณามีความเห็นประการใดแล้ว จะนำ

เสนอ ก.พ. พิจารณาต่อไป เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาว่ามีดีอย่างไร สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งให้  
กระทรวงทบวงกรมนั้น ๆ ทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า อ.ก.พ. วิสามัญที่ ก.พ. ตั้งขึ้นทำการแทนนั้น มีบทบาทอย่างมาก  
ในการเป็นผู้วินิจฉัยพิจารณาถ่วงถ่วงเรื่องต่าง ๆ และพิจารณาความเห็นต่อ ก.พ. โดยในปัจจุบัน  
ก.พ. มี อ.ก.พ. วิสามัญซึ่งจัดตั้งขึ้นรวม 8 คณะ ดังนี้คือ

1. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระดับสูง มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ.  
ในเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป และกิจการอื่นตามที่ ก.พ.

มอบหมาย

2. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ใน  
เรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา การตั้งตำแหน่งเพิ่ม และการ  
กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่  
ของ อ.ก.พ. วิสามัญคณะอื่น และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

3. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ.  
ในเรื่องเกี่ยวกับการร่างกฎหมาย กฎ ก.พ. ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ การแก้ไขระเบียบประวัติ  
ข้าราชการ รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน  
และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

4. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ใน  
เรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งเรื่องการดำเนินการทาง  
วินัยและการออกจากราชการที่เป็นกรณีเกี่ยวเนื่องกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และกิจการอื่นตามที่  
ก.พ. มอบหมาย

5. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ใน  
เรื่องเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน เรื่องหารือข้อกฎหมายเกี่ยวกับ  
การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ เรื่องการขยายเวลาเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการประจำ-  
กระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง ประจำจังหวัด เพื่อดำเนินการทางวินัย เรื่องคำ  
ร้องเรียน บัณฑิตสนเท่ห์ เรื่องขอยกเว้นคุณสมบัติทั่วไปเพื่อเข้ารับราชการและกิจการอื่นตามที่ ก.พ.

มอบหมาย



6. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและระบบราชการ คำตอบแทน และสวัสดิการสำหรับข้าราชการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

7. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาข้าราชการ มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรทุน การสอบชิงทุน และการดูแลจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ การพิจารณาคุณวุฒิ การสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งข้าราชการ หลักสูตรและวิธีการสอบ การพัฒนาข้าราชการและกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

8. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ มีหน้าที่พิจารณาศึกษาวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการฝึกอบรมข้าราชการ รวมทั้งวิชาการและเทคนิคการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ตลอดจนการร่วมมือและประสานงานฝึกอบรมระหว่าง ก.พ. กับส่วนราชการ สถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ และกิจการอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

นอกจาก อ.ก.พ. วิสามัญทั้ง 8 คณะดังกล่าวแล้ว ก.พ. ยังได้จัดตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการเฉพาะเรื่องขึ้นอีก 2 คณะ คือ คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. มีหน้าที่ตรวจสอบสุขภาพและอนามัยของนักเรียนและข้าราชการซึ่งไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย กับอนุกรรมการพิจารณาขอพระราชทานเหรียญคุณวุฒิมาลาและเข็มศิลปวิทยา มีหน้าที่พิจารณาขอพระราชทานเหรียญคุณวุฒิมาลาและเข็มศิลปวิทยาของข้าราชการพลเรือน



30 มกราคม 2525

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า น.ส.มนัสวี เกษบุญชู ปัจจุบันเป็นนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษาชั้นปริญญาโท วิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย" ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ มีความจำเป็นจะต้องสอบถามความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบพีซีและพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน 2518 โดยตรงนั้นคือ บุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ

โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ท่าน เป็นบุคคลหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มของผู้ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่าง ดังนั้น จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามนี้ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนไทย โดยจะช่วยชี้แนะข้อบกพร่องที่ผ่านมาของระบบพีซี และเสนอแนวทางแก้ไขต่อไป

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นวิทยาทานแก่ข้าพเจ้าในครั้งนี้ เพราะการวิจัยจะไม่สามารถสำเร็จลงได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

น.ส.มนัสวี เกษบุญชู

แบบสอบถามบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ

- วิธีตอบแบบสอบถาม
- โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านอย่างจริงจัง ความเห็นเหล่านี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น และความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ
  - โปรดกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความและหมายเลขข้อความที่ท่านเห็นสมควร และโปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้
  - ในกรณีที่มีหลายคำตอบให้เลือก ท่านสามารถเลือกได้ตามที่ต้องการ

- I.
1. ชื่อ.....นามสกุล.....
  2. คุณวุฒิ.....
  3. ข้าราชการพลเรือน.....ระดับ.....
  4. ตำแหน่ง.....
  5. หน่วยงาน.....กระทรวง.....  
กรม.....
  6. ท่านปฏิบัติงานในสายอาชีพนี้มาเป็นระยะเวลา.....ปี.....เดือน

1. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับระบบ พี ซี หรือไม่

ก. เข้าใจดี

ข. ไม่เข้าใจ

2. ท่านได้รับความรู้เรื่องระบบ พี ซี จาก

ก. ศึกษาจากตำราเอง

ข. จากการพูดคุยกับผู้รู้

ค. จากเอกสารของ ก.พ.

ง. อื่น ๆ .....

3. หลักของการจำแนกตำแหน่งคือ

ก. เพื่อให้ได้คนตรงกับงานและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงาน

ข. การตีค่างานตามความรู้และเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ

ค. การกำหนดความรับผิดชอบให้ตามคุณวุฒิความสามารถ

4. ตามแนวคิดของระบบพี ซี นั้น การตีราคาตำแหน่งยึดถืออะไรเป็นหลัก

ก. คุณวุฒิและเงินเดือน

ข. หน้าที่ความรับผิดชอบ

5. ท่านคิดว่าระบบพี ซี นี้ตัดโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการหรือไม่

ก. ตัดโอกาส

ข. ไม่

ถ้าตอบว่าตัดโอกาส โปรดตอบข้อ 6.

6. ตัดโอกาสความก้าวหน้าเพราะ

ก. ระบบพี ซี กำหนดระดับตำแหน่งถึง 11 ระดับ ซึ่งมากกว่าระบบเดิม 2 เท่า

ข. การกำหนดสายอาชีพ และรายละเอียดตำแหน่งทำให้เปลี่ยนสายงานได้ยาก

ค. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

7. มีผู้กล่าวว่า ระบบพี ซี นี้ให้อำนาจอธิบดีและปลัดกระทรวงมากเกินไป ท่านเห็นด้วยหรือไม่

ก. เห็นด้วย

ข. ไม่เห็นด้วย

เพราะ .....

8. การกำหนดอัตราเงินเดือนในปัจจุบันสัมพันธ์กับระดับความยากง่ายของงานแต่ละประเภทหรือไม่

ก. สัมพันธ์

ข. ไม่สัมพันธ์

ถ้าตอบว่าสัมพันธ์ ไม่ต้องตอบข้อ 9.

9. ถ้าตอบว่าไม่สัมพันธ์เพราะ

- ก. การกำหนดอัตราเงิน เดือนผูกพันกับคุณวุฒิ
- ข. การกำหนดอัตราเงิน เดือนผูกพันกับระดับตำแหน่งมากกว่าความยากง่ายของงาน
- ค. การวิเคราะห์ความยากง่ายของงานยัง ไม่มีมาตรฐานที่แท้จริง
- ง. อื่น ๆ .....

10. ท่านคิดว่าในระบบที่ ซี นี้ข้าราชการสามารถเปลี่ยน ไปอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าในสายอาชีพอื่นได้ กว้างขวางเพียงใด

- ก. เปลี่ยนได้ง่าย
- ข. เปลี่ยนได้ยาก

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจุบันมีหลัก เกณฑ์และความยุติธรรมเพียงใด

- ก. ยุติธรรม
- ข. ไม่ยุติธรรม

ถ้าตอบว่ายุติธรรม ไม่ต้องตอบข้อ 12

12. ถ้าตอบว่า "ไม่ยุติธรรม" เพราะเหตุใด

- ก. ยังไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน
- ข. มีระบบและหลัก เกณฑ์การประเมิน แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้
- ค. ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจส่วนตัว เป็นสำคัญ
- ง. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

13. ระบบที่ ซี สามารถแก้ปัญหาระบบ เล่นพรรคเล่นพวก ได้มากน้อยเพียงใด

- ก. ได้ดีกว่าระบบ เดิม
- ข. ไม่ได้
- ค. ยังมีการเล่นพรรคเล่นพวกมากกว่าระบบเดิม

เพราะ .....

14. ระบบที่ ซี ช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคน ไม่ตรงกับงาน ได้หรือไม่

- ก. ได้
- ข. ไม่ได้

เพราะ (โปรดระบุเหตุผล) .....

15. ระบบพี ซี ช่วยให้การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการทำได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรือไม่

ก. ดีขึ้น

ข. ไม่

- เพราะ ( ) 1. มี ก.พ. เป็นศูนย์กลางจัดสอบทำให้การสอบนั้นยุติธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย สะดวกแก่ผู้สมัครสอบ
- ( ) 2. ลำบาก เสียเวลามาก เพราะหน่วยราชการต่าง ๆ ที่ต้องการกำลังคนต้องรอให้ ก.พ. จัดสอบรวมในตำแหน่งนั้น ๆ พร้อมกันหลาย ๆ หน่วยงาน
- ( ) 3. บางครั้งคนที่ ก.พ. จัดส่งมาให้ไม่ตรงกับที่หน่วยงานต้องการ หรือไม่สามารถทำงานได้
- ( ) 4. อื่น ๆ .....

16. ท่านคิดว่า ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่งดีหรือไม่

ก. ดี

ข. ยังมีข้อบกพร่อง

ถ้าตอบว่า ดี ไม่ต้องตอบข้อ 17, 18

17. ถ้าตอบว่า "ยังมีข้อบกพร่อง" ข้อบกพร่องดังกล่าวได้แก่

- ก. ก.พ. ยังไม่มีมาตรฐานการทำงานของแต่ละตำแหน่ง
- ข. การวิเคราะห์ความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่งยังไม่ถูกต้องกับสภาพความเป็นจริง
- ค. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งยังไม่เป็นไปตามปริมาณและคุณภาพของงานที่แท้จริง บางตำแหน่งงานมาก ยาก แต่ระดับตำแหน่งต่ำ
- ง. ตำแหน่งทางวิชาการมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าทางด้านบริหาร
- จ. หลักเกณฑ์ของ ก.พ. ให้ความก้าวหน้ากับข้าราชการเพียงบางส่วนไม่ทั่วถึง
- ฉ. ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอะไรมากไปกว่าเปลี่ยนขั้น จากระบบเก่ามาเป็นระดับ ในระบบใหม่ หลักการก็เหมือนเดิม
- ช. อื่น ๆ .....

18. ข้อบกพร่องดังกล่าวเกิดจาก

- ก. ก.พ. วิเคราะห์งานอย่างรีบเร่งเกินไปทำให้ไม่ทราบข้อเท็จจริง
- ข. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ตำแหน่งของ ก.พ. ขาดความรู้ลึกซึ้งในงานของส่วนราชการต่าง ๆ ดีพอ
- ค. ขาดความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ (ไม่จำเป็นต้องเป็นหน่วยงานของท่าน)
- ง. ก.พ. ไม่มีเกณฑ์การวิเคราะห์ตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

19. ท่านคิดว่าเมื่อเริ่มต้นประกาศใช้ระบบพี ซี ก.พ. พร้อมหรือไม่ในการนำระบบนี้มาใช้

( ) ก. พร้อม

เพราะ (โปรดระบุเหตุผล) .....

20. ก.พ. ได้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของระบบพี ซี โดยสอบถามจากบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ หรือไม่

( ) ก. มี

( ) ข. ไม่มี

21. ในฐานะนักบริหารงานบุคคล ท่านคิดว่าอะไรคืออุปสรรคและปัญหาที่ทำให้ระบบพี ซี ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ตลอดระยะเวลา 6 ปีที่ผ่านมา

ก. ข้าราชการไม่เข้าใจระบบพี ซี

ข. การพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับที่สำนักงาน ก.พ. เพียงหน่วยเดียว

ค. ระบบพี ซี ส่งเสริมความก้าวหน้าเฉพาะข้าราชการเพียงกลุ่มน้อย ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ง. มาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ของ ก.พ. ไม่อยู่ในระดับเดียวกัน ทำให้การวิเคราะห์ผิดพลาด และยังถูกข้าราชการที่ขอปรับระดับเขียนเรื่องความดีความชอบผลงานหลอกได้ง่าย

จ. ก.พ. ขาดระบบตรวจสอบ (Audit System)

ฉ. อื่น ๆ .....







29. ถ้าตอบว่ามีส่วนร่วม ท่านได้ทำอะไรบ้าง

- ก. จัดส่งข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. ต้องการให้
- ข. ชี้แจง ตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ของสำนักงาน ก.พ.
- ค. เข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ตำแหน่งกับทางสำนักงาน ก.พ.
- ง. เตรียมเอกสารรายละเอียดต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรมเพื่อร่วมวิเคราะห์ตำแหน่งกับทางสำนักงาน ก.พ.
- จ. อื่น ๆ .....

30. เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของข้าราชการ ท่านคิดว่าเราควรใช้ระบบใด

- ก. ระบบเดิม
- ข. ระบบพี ซี
- ค. ระบบพี ซี ที่ปรับปรุง
- ง. ระบบอื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

31. ถ้าตอบว่า "ระบบพี ซี ที่ปรับปรุง" ท่านคิดว่าสิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุงคือ

- ก. ....
- ข. ....
- ค. ....
- ง. ....

ภาคผนวก ช.

(สำเนา)

ที่ สร 0710/ว.7

สำนักงาน ก.พ.

15 กรกฎาคม 2523

เรื่อง การสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0704/ว.16 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2521

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติว่าการกำหนดทางปฏิบัติเกี่ยวกับ  
มติคณะรัฐมนตรีที่ปรับปรุงหลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่งนั้น ก.พ. อาจกำหนด  
หลักปฏิบัติ เฉพาะกาลเพื่อมิให้ข้าราชการที่มีสิทธิอยู่เดิมเสียสิทธิไป ก.พ. จึงมีมติกำหนดหลักปฏิบัติ  
เฉพาะกาลว่า การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ของสายงาน  
ที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ 3 นั้น นอกจากให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกซึ่งได้รับเงินเดือน  
ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 5 แล้ว ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้นซึ่งได้รับ  
เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ 5 ได้ด้วยเป็นพิเศษเฉพาะกรณีที่เป็น  
ผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 5 อยู่ก่อนวันที่ 1 เมษายน 2521  
ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ มีส่วนราชการบางแห่งหาหรือว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยซึ่งรับเงินเดือน  
ในระดับ 4 หรือข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งรับเงินเดือนใน  
ระดับ 4 ก่อนวันที่ 1 เมษายน 2519 แล้วต่อมาได้โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและ  
ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 ในวันที่ 1 เมษายน 2521 หรือภายหลังวันดังกล่าว จะมี  
สิทธิสมัครสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ที่ข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติ  
ตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามนัยข้อ 2 ของหนังสือที่อ้างถึงหรือไม่

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า ข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่นำหลักปฏิบัติ เฉพาะกาลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0704/ว.16 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2521 ไปใช้ บังคับและมีโอกาสจะได้รับสิทธิตามหลักปฏิบัติเฉพาะกาลนี้ในส่วนราชการเดิมแล้วต่อมาได้ออมา บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในวันที่ 1 เมษายน 2521 หรือภายหลังวันดังกล่าวควรมีสิทธิ ได้รับประโยชน์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึงด้วย ก.พ. จึงมีมติว่าข้าราชการตามปัญหา ข้างต้นมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ตามนัยข้อ 2 ของ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0704/ว.16 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2521

สำหรับการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นในกรณีอื่น ๆ ตามนัยข้อ 1 ข้อ 2 หรือข้อ 3 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้าง ถึงนั้น ก.พ. ก็ได้มีมติให้ถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อถือ เป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฅ นคร

(นายประวิณ ฅ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองกฎหมายและระเบียบ

โทร. 2819451

สำเนาถูกต้อง

นิติกร

ภาคผนวก ฅ

(สำเนา)

ที่ สร 0703/ว.15

สำนักงาน ก.พ.

5 กันยายน 2522

เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0703/ว.1 ลงวันที่ 3 มกราคม 2522

(2) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0703/ว.10 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2522

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง  
ในระดับที่สูงขึ้น 1 ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) แจ่มติ ก.พ. กำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นขั้นตอนในการให้  
ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง และต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่  
อ้างถึง (2) แจ้งว่า คณะที่ปรึกษาาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรได้เสนอความเห็นไปยัง ก.พ.  
ว่า หลักเกณฑ์การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.  
2503 เป็นต้นไปตามหนังสือที่อ้างถึง (1) นั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาบางประการ จึงขอให้รอการ  
ดำเนินการตามนัยข้อ 4. และข้อ 5. แห่งหนังสือที่อ้างถึง (1) ไว้ก่อน เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณา  
มีมติเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นประการใดแล้วจะได้แจ้งมาเพื่อทราบต่อไป นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ขณะนี้ยังมีข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือน  
ต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งเกิน 4 ขั้นอยู่บางราย อันเนื่องมาจากได้มีกฎหมายให้  
เปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ การที่จะปรับให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นหลายขั้น เกิน  
กว่าหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ได้เคยกำหนดไว้ก่อนการเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าว เพื่อให้  
ได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เป็นการไม่สมควร ก.พ. จึงลงมติให้ยก  
เลิกแนวทางปฏิบัติในการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งตามหนังสือที่อ้างถึง

และกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นขั้นตอน เพื่อให้ผู้ที่ได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในที่สุด โดยให้ได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นไม่เกิน 4 ขั้น ดังนี้

1. อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2522 พ.ศ. 2523 พ.ศ. 2524 พ.ศ. 2525 และปีงบประมาณต่อ ๆ ไปให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดในตารางแนบท้ายหนังสือนี้

2. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2523 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น 1 ขั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

3. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2523 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2522 ไม่เกิน 4 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2522 แต่ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2522 เกิน 4 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น 4 ขั้น ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2522 ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ

4. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2523 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ไม่เกิน 4 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นเกิน 4 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น 4 ขั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

5. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2524 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ให้ผู้มีอำนาจ



สั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น 1 ชั้น ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ

6. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2524 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นไม่เกิน 4 ชั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นเกิน 4 ชั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น 4 ชั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

7. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2525 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ

8. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 เป็นต้นไป ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด เป็นผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่

9. อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นก่อนวันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

10. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดก่อนวันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่อของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น และยังไม่ได้รับการปรับเงินเดือนตามข้อ 2 หรือข้อ 3 แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1003/ว.8 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2519 หรือข้อ 2 หรือข้อ 3 แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0703/ว.1 ลงวันที่ 3 มกราคม 2522 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44



สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามข้อ 2 หรือข้อ 3 แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1003/ว.8 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2519 หรือข้อ 2 หรือข้อ 3 แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0703/ว.1 ลงวันที่ 3 มกราคม 2522 ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น แล้วแต่กรณี

สำหรับเงินที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นนั้น ให้นำเงินเดือนเหลือจ่ายในปีปัจจุบันไปปรับพออัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ตามนัยหนังสือสำนักงานงบประมาณ ที่ สร 0302/ว.3779 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2516 หากมีเงินเดือนเหลือจ่ายไม่พอที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าวก็ขอให้ทำ ความตกลงกับสำนักงานงบประมาณเพื่อใช้เงินหมวดอื่นต่อไป

มติ ก.พ. นี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0703/ว.7 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2521 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว.28 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2521

จึงเรียนมาเพื่อถือ เป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(งชื่อ) ประวิณ ฒ นคร

(นายประวิณ ฒ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. 282-1828

สำเนาถูกต้อง

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6

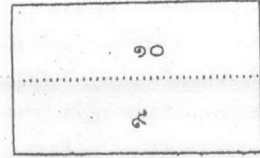
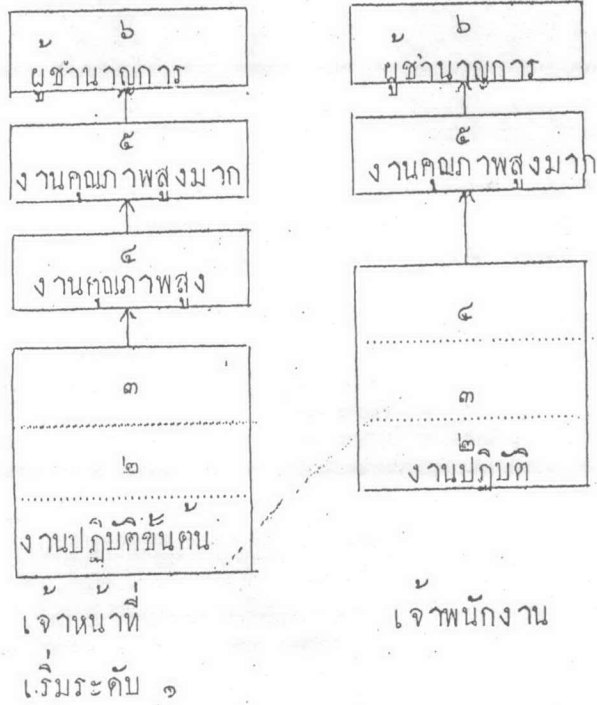
ที่จะเลื่อนขึ้นค่าจ้างในระดัที่สูงขึ้น

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๓๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖)

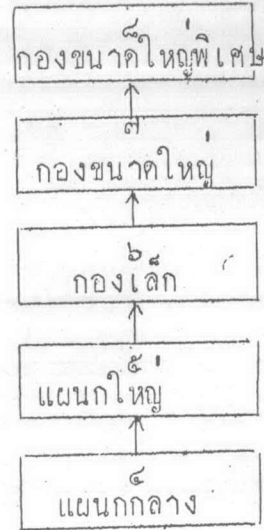
เลื่อนขึ้น ค่าจ้าง ตำแหน่ง	เงินเดือนที่รับอยู่ก่อนมีงบประมาณที่เลื่อน			
	เลื่อนในบึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต้องได้รับ เงินเดือนในบึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เลื่อนในบึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต้องได้รับ เงินเดือนในบึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เลื่อนในบึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต้องได้รับ เงินเดือนในบึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เลื่อนในบึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ต้องได้รับเงินเดือนก่อน วันเริ่มทุนบึงงบประมาณนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่าขั้น
ระดับ ๓	๑,๔๘๕	๑,๕๘๕	๑,๕๘๕ (๑,๕๐๕)	๑,๕๘๕ (๑,๕๐๕)
ระดับ ๔	๑,๘๘๕	๑,๙๘๕	๒,๐๘๕ (๒,๕๐๕)	๒,๐๘๕ (๒,๕๐๕)
ระดับ ๕	๒,๕๓๕	๒,๖๘๕	๒,๘๓๕ (๓,๕๐๕)	๒,๘๓๕ (๓,๕๐๕)
ระดับ ๖	๓,๕๕๐	๓,๗๖๕	๓,๙๑๐ (๔,๖๘๕)	๔,๑๑๐ (๔,๘๖๕)
ระดับ ๗	๔,๓๑๐	๔,๕๑๐	๔,๗๑๐ (๕,๖๘๕)	๔,๘๖๐ (๕,๘๘๕)
ระดับ ๘	๕,๒๑๐	๕,๔๖๐	๕,๘๖๐ (๖,๕๘๕)	๕,๘๖๐ (๖,๕๘๕)
ระดับ ๙	๕,๗๖๐	๖,๐๖๐	๖,๑๖๐ (๗,๒๖๕)	๖,๑๖๐ (๗,๒๖๕)
ระดับ ๑๐	๖,๓๖๐	๖,๗๑๐	๖,๗๑๐ (๘,๐๘๕)	๖,๗๑๐ (๘,๐๘๕)
ระดับ ๑๑	๗,๐๖๐	๗,๔๑๐	๗,๔๑๐ (๘,๘๘๕)	๗,๔๑๐ (๘,๘๘๕)

โครงสร้างตำแหน่งต่าง ๆ ปรับปรุงตามมติ ครม. วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑

กลุ่มงานทั่วไป

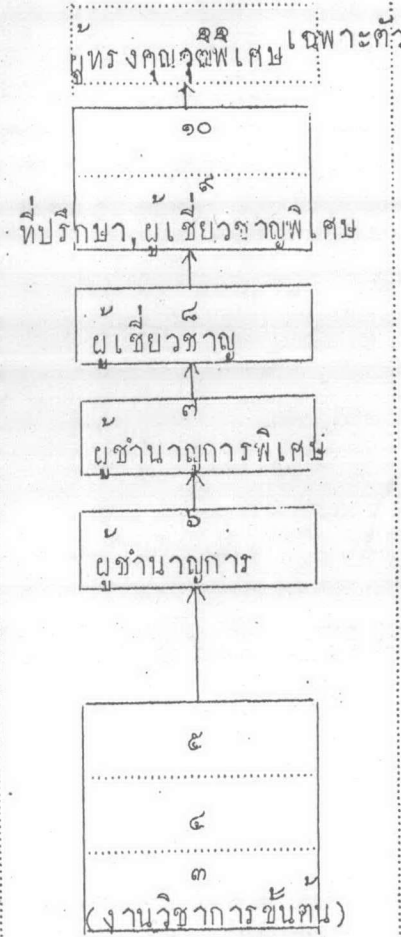


ผู้ตรวจการกระทรวง



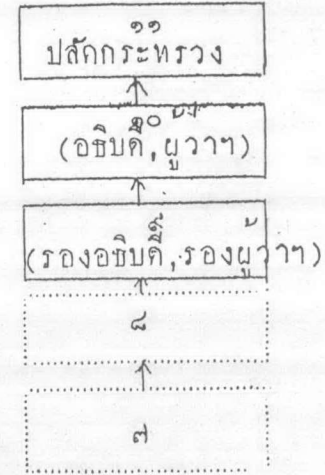
เจ้าหน้าที่บริหารฯ

กลุ่มงานวิชาการ



นักวิชาการ หรือ  
เจ้าหน้าที่ทางวิชาการ

กลุ่มงานนักบริหาร



นักบริหาร, ผู้ว่าราชการ

ประวัติผู้เขียน

นางมนัสวี ธาดาสีห์ เกิดวันที่ 29 มิถุนายน 2497 จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จ  
ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2518  
ปัจจุบันรับราชการตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 5 ฝ่ายวิชาการจัดการ ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่ง  
ประเทศไทย (กองเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรม) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.

