



ที่ ชม ๐๐๑๗.๕/๓๗๒๗๕

ถึง ส่วนราชการประจำจังหวัดเชียงใหม่

ด้วย คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ได้แจ้งให้จังหวัดทราบว่า ได้มีส่วนราชการขอหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบพนักงานราชการไปยังคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ในประเด็นต่างๆ คพร. จึงขอซักซ้อมแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการในประเด็นต่างๆ ซึ่งได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบแล้ว ดังนี้

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

ในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง

(๘) การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งสำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ รายละเอียด Download ได้ที่ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ SMART OFFICE จังหวัดเชียงใหม่ (e-office)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป



สำนักงานจังหวัด

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๓-๑๑๒๗๐๕



ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖

กระทรวงมหาดไทย
กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
วันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓
เลขรับ ๓๔๓๐๙

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

กระทรวงมหาดไทย
เลขรับ ๓๔๓๐๙
วันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๖.๕๒ น.

กองการเจ้าหน้าที่ สป.
เลขที่รับ ๓๐๒๐
วันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๖.๕๒ น.

ด้วยมีส่วนราชการขอหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบพนักงานราชการไปยัง
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

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

ฝ่ายเลขานุการ คพร. จึงขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการในประเด็นต่างๆ
ซึ่ง คพร. ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๑๒ ๖๖๒๕ ๖๖๒๖ ๖๖๓๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

แนวทางการปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

(ตามหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘/๒๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘)

๑. เรื่อง การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการสั่งให้ปฏิบัติงาน ส่วนราชการสามารถย้าย โอน หรือปรับวุฒิพนักงานราชการ หรือให้พนักงานราชการไปช่วยราชการ ได้หรือไม่ และมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร รวมถึงสามารถสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากสัญญาจ้างได้หรือไม่ มติ คพร. / อ.คพร. : มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๐	<u>แนวทางปฏิบัติ</u> โดยที่วัตถุประสงค์ของระบบพนักงานราชการ เป็นการจ้างงานตามความจำเป็นในการกิจของแต่ละส่วนราชการ มีระยะเวลาสิ้นสุดตามแผนงาน / โครงการ โดยให้สัญญาจ้างเป็นข้อกำหนดในการจ้างงาน ซึ่งจะต้องจ้างผู้มีความรู้ คุณสมบัติ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ส่วนราชการนั้นกำหนด การให้พนักงานราชการสามารถย้าย โอน ปรับวุฒิ หรือไปช่วยราชการ จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจ้างพนักงานราชการตามระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) จึงมีมติกำหนดให้สามารถย้าย การโอน การปรับวุฒิ หรือการช่วยราชการในระบบพนักงานราชการ อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้เป็นครั้งคราว ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
๒. เรื่อง เงินทดแทน พนักงานราชการที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แล้วจะขอรับเงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้ราชการ ตามข้อ ๗ ของประกาศ คพร. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วย หรือไม่ หรือส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร	<u>แนวทางปฏิบัติ</u> ๑. การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น เป็นการได้รับเงินจากเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยยกกองทุนประกันสังคมเป็นผู้พิจารณา และการได้รับการได้รับเงินทดแทนตามข้อ ๗ ของประกาศ คพร. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ต้องเป็นการได้รับเงินจากการทำงานให้ราชการเท่านั้น

๒. เรื่อง เงินทดแทน (ต่อ)

มติ คพร. / อ.คพร. :

มติคณะอนุกรรมการบริหารพรณังงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓
วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖

๒. ในระหว่างที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่มีผลใช้บังคับกับพนักงานราชการ
ให้ส่วนราชการดำเนินการในแต่ละกรณี ดังนี้

๒.๑ กรณีกองทุนประกันสังคมพิจารณาการใช้สิทธิของพนักงานราชการกรณีประสบอันตราย
เจ็บป่วย หรือสูญหาย และกองทุนประกันสังคมปฏิเสธการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้ส่วนราชการพิจารณาการใช้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเนื่องจากการใช้สิทธิราชการ
ของพนักงานราชการ

๒.๒ กรณีส่วนราชการพิจารณาว่า พนักงานราชการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจาก
เหตุของการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินทดแทน ให้ส่วนราชการนำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการ
ผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำมาใช้บังคับ
กับพนักงานราชการโดยอนุโลม

๒.๓ การพิจารณาสิทธิการได้รับเงินทดแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงิน
ทดแทนในหมวด ๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ทั้งนี้ ในการเบิกจ่ายเงินทดแทนให้เบิกจ่าย
จากงบบุคลากรของส่วนราชการที่พนักงานราชการสังกัดปฏิบัติงานอยู่

๒.๔ เมื่อส่วนราชการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานเรื่องดังกล่าวไปยัง คพร. เพื่อทราบ

๓. เรื่อง การฝึกอบรม ดูงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิทธิการลาเพื่อฝึกอบรม ดูงาน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของพนักงานราชการตาม
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน
และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร

แนวทางปฏิบัติ

ในการนี้ที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานราชการหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นรูปแบบโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงการดูงาน และการประชุม
ระหว่างประเทศ ส่วนราชการสามารถพิจารณาให้พนักงานราชการเข้ารับการศึกษาอบรม ดูงาน และประชุมระหว่าง
ประเทศได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓. เรื่อง การฝึกอบรม ทุ่งวาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

มติ คพพร. / อ.คพพร. :

มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพพร.) คณะที่ ๑ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖

(๑) ช่วงระยะเวลาของการเข้ารับการฝึกอบรม ทุ่งวาน และการประชุมระหว่างประเทศตามโครงการหรือหลักสูตรดังกล่าว ต้องเป็นการไปปฏิบัติราชการ

(๒) กรณีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา และโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการดำเนินงาน และการประชุมระหว่างประเทศ ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเคร่งครัด

สำหรับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมและงานดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่วนราชการกำหนดไว้บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และค่าเป้าหมายผลสำเร็จของงานที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินและพนักงานราชการได้ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่พนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้นตั้งแต่ช่วงเริ่มรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ คพพร. เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

แนวทางการปฏิบัติ

คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันดังกล่าว หมายถึง คะแนนของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ติดต่อกันในปีงบประมาณเดียวกันหรือข้ามปีงบประมาณก็ได้ ซึ่งส่วนราชการต้องนำคะแนนของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ติดต่อกันในแต่ละครั้งดังกล่าวมารวมกันแล้วหารด้วยสองเป็นคะแนนเฉลี่ย จากนั้นให้นำไปเทียบกับเกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนน หากคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาส่งเสริมจ้าง ดังนั้น ส่วนราชการต้องทำการตรวจสอบและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ในทศรอบการประเมิน มีเฉพาะรอบการประเมิน ณ เดือนตุลาคมของแต่ละปีงบประมาณเท่านั้น

๔. เรื่อง คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน

การคิดคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันตามข้อ ๑๐ ของประกาศ คพพร. เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีหลักเกณฑ์อย่างไร

มติ คพพร. / อ.คพพร. :

มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗

๕. เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน กรณีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้หรือไม่ เพียงใดและสามารถกำหนดวิธีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา โดยกำหนดจำนวนวันลาที่นับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานลักษณะเดียวกับการพิจารณาการพลเรือนสามัญได้หรือไม่ มติ คพพร./อ.คพพร. : มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗	แนวทางปฏิบัติ การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ตามข้อ ๗ (๑) ของประกาศ คพพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ และสามารถประกาศกำหนดจำนวนวันลาที่นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประเภทหรือตามกลุ่มงานได้ แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ คพพร. ที่เกี่ยวข้องของ สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดเพิ่มเติม <u>ควรนำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนราชการนั้นๆ มาใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดด้วย</u> ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และเป็นประโยชน์แก่ราชการ
๖. เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการกรณีมีคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการตัดค่าตอบแทน หรือลดค่าตอบแทนพนักงานราชการ ซึ่งระเบียบสำนักงานกฤษฎีกามตรฐีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศ คพพร. ที่เกี่ยวข้องหรือส่วนราชการมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทนไว้เป็นการเฉพาะ จะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร	แนวทางปฏิบัติ โดยข้อ ๔ ของระเบียบสำนักงานกฤษฎีกามตรฐีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้าง หรือเป็นกรณีพิเศษของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีพิเศษของส่วนราชการประกาศกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีพิเศษของส่วนราชการมีกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งใดกลุ่มงานลักษณะใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

๖. เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกส่งโทษทางวินัย (ต่อ) มติ คพร. / อ.คพร. : มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗	โดยที่หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการนั้น มีกำหนดกรณีถูกส่งโทษทางวินัยว่า ซึ่งต่างจากหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่มีการกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความคล่องในการบริหารงานระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จึงให้นำแนวทางการกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่กำหนดให้ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างในแต่ละครั้ง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ว่า ในครั้งนั้นแล้วมาผู้ซึ่งจะต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์มาปรับใช้กับพนักงานราชการโดยอนุโลม
๗. เรื่อง การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ตามข้อ ๖ ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายความว่า มติ คพร. / อ.คพร. : มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘	แนวทางปฏิบัติ ตามข้อ ๖ ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กำหนดว่า ผู้ได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป ซึ่งมีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ให้ได้รับการปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกปีประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง นั้น การปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นดังกล่าว หมายถึง กรณีการจ้างพนักงานราชการจากผู้มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้างตามกฎหมายว่าจ้างในครั้งแรกเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งจะต้องมี <u>การกำหนดค่าจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนล่วงหน้าว่าเป็นการชัดเจนในประกาศรับสมัครบุคคล</u> เพื่อการดำเนินการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการของส่วนราชการ และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน ตามประกาศ คพร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒

๘. เรื่อง การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ส่วนราชการสามารถสั่งพนักงานราชการให้ไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นนอกเหนือจากที่ระบุในสัญญาจ้างได้หรือไม่ อย่างไร มติ คพธ. / อ.คพธ. : มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพธ.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘	<u>แนวทางปฏิบัติ</u> ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการอ้างของเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ใดๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้” นั้น โดยที่หลักการจ้างงานของระบบพนักงานราชการเป็นการจ้างงานตามความจำเป็นของภารกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการ เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น แต่เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของระเบียบนี้ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างดังกล่าว ต้องเป็นการสั่งให้ไปปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างตามระเบียบนี้เป็นการชั่วคราวเท่านั้น ซึ่งรวมถึงการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่สังกัดเดียวกันกับส่วนราชการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างตามระเบียบนี้ด้วย และเป็นงานที่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการไปปฏิบัติงานที่ชัดเจน มิใช่ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือสัญญาจ้างเป็นการถาวร
---	---
