ประเด็นคำถาม และแนวการตอบ

PM: Performance Management

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และ
การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับส่วนราชการประจำจังหวัด
(การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ความก้าวหน้าของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล)

HRM: Human Resources Management

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เรื่อง	หน้าที่
การประกาศหลักเกณฑ์	1
ผู้ประเมิน	5
การกำหนดตัวชี้วัด	6
การประเมินสมรรถนะ	12
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	14
การบริหารวงเงิน	23
การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน	27

การบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง	หน้าที่
ค่าตอบแทน	30
ฐานในการคำนวณการเลื่อนเงินเดือน	30
โครงสร้างเงินเดือน เงินเดือนเต็มขั้น และการปรับเงินเดือน	31
อื่นๆ	35
ตำแหน่ง	37
การได้คุณวุฒิการศึกษาเพิ่ม/สูงขึ้น	37
การเปลี่ยนตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง	39
การเพิ่มตำแหน่งสูง ยุบตำแหน่งล่าง	45
การโอน	46
อื่นๆ	47
การสอบ การพัฒนา การกลับเข้ารับราชการ และกฎระเบียบต่างๆ	49
เรื่องอื่นๆ	51
ระบบข้าราชการพลเรือน	51
กรอบอัตรากำลัง	52
การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	54
อื่นๆ	55

ภาคผนวก

การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ สำหรับส่วนราชการประจำจังหวัด	61
หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง	62

การประกาศหลักเกณฑ์

1. จำเป็นต้องประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือไม่ และทำเป็นใบประกาศของสำนักงาน หรือจัดประชุมประกาศหลักเกณฑ์ในที่ประชุมประจำเดือน หรือไม่

AA **ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ) ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้ (1) ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน"**

☞ **ถ้าไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้น ถือเป็นความบกพร่อง กรณีมีการร้องทุกข์ ต้องกลับมาเริ่มดำเนินการใหม่ให้ถูกต้อง**

☞ **เสนอในที่ประชุมได้ เป็นวิธีการที่กำหนดขึ้นภายใน และเป็นการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เพราะเรื่อง PM มีผลกับเงิน ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกัน และประกาศให้ชัดเจน เช่น การกันเงิน หากจ่าย 2 รอบ ต้องประกาศให้ชัดเจนว่ารอบแรกสำหรับส่วนราชการ 2.8 ส่วนที่กันว่าเพื่ออะไร มีเหตุผลอะไร เพื่อใช้เป็นกติกาตั้งแต่ต้นรอบ**

2. จังหวัดได้ประกาศหลักเกณฑ์แล้ว หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น ต้องประกาศอีกหรือไม่ และมีรายละเอียดอย่างไร

AA **หนังสือเวียน ว 20/52 ข้อ 9 (1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน**

จังหวัดประกาศหลักเกณฑ์ใหญ่ (1. สัดส่วนของคะแนนระหว่าง คะแนน กับผลผลิต 2. จำนวนสมรรถนะมีกี่ตัว 3. เกณฑ์การประเมิน) ดำเนินการตามที่กำหนด ประเมินผล และเลื่อนเงินเดือน สำหรับส่วนราชการประจำจังหวัดจะประกาศหลักเกณฑ์ในรายละเอียดเพิ่มเติมก็ได้

3. จังหวัดได้ประกาศหลักเกณฑ์ และผลการประเมินแล้ว ถือเป็นการสิ้นสุดกระบวนการ หรือควรมีคณะกรรมการคณะอื่นๆ ด้วย

AA **หนังสือเวียน ว 20/52 ข้อ 10 "เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้ ..." จึงควรมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นกลไกป้องกันการใช้ดุลยพินิจ**

4. เมื่อต้นรอบการประเมินได้ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ต่อมาในช่วงระหว่างรอบการประเมินมีการมอบหมายงานเพิ่ม ควรทำอย่างไร

AA **การมอบหมายงานเพิ่ม ต้องดูว่า งานนั้นมอบหมายมาตามอะไร เป็น ตัวชี้วัดหน่วยงาน / ตัวชี้วัดตัวงาน / ตัวชี้วัดตัวคน ทุกครั้งที่มีงานเพิ่ม ทำให้ตัวชี้วัดมีการเปลี่ยนแปลง จึงควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และประกาศให้ทราบทั่วกัน**

5. การประกาศผลการประเมินระดับดีเด่น ดีมาก จำเป็นหรือไม่

AA **หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ 9 (6) "ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มี ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน ..."**

6. การประกาศรายชื่อข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าดีเด่น และดีมาก ต้องประกาศ หรือไม่

AA **วัตถุประสงค์ของการประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยคนที่ปฏิบัติราชการดี**

7. การกำหนดหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน

Q ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์ฯ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ได้หรือไม่

AA **ได้ ถ้าตกลงกันได้ เช่น บางแห่งกำหนด 70:30 และบางแห่งกำหนด 90:10**

Q บางจังหวัดกำหนดว่า 90% ขึ้นไป = ดีมาก ⌗ 96% ขึ้นไป = ดีเด่น ทำไมไม่กำหนดให้เหมือนกันทั้งประเทศ

Q การกำหนดช่วงของคะแนนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการของแต่ละจังหวัดไม่เหมือนกัน เช่น จังหวัดหนองบัวลำภู ช่วงคะแนนประเมิน 90 คะแนนขึ้นไป = ดีมาก จังหวัดอำนาจเจริญ ช่วงคะแนนประเมิน 96 ขึ้นไป = ดีมาก จังหวัดสามารถกำหนดเองได้หรือไม่ น่าจะกำหนดให้เป็นแนวเดียวกันทุกจังหวัด ซึ่งจะมีผลต่อการให้ % การเลื่อนขั้นเงินเดือน

AA **แต่ละส่วนราชการในแต่ละจังหวัดเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ เป็นการให้อิสระการบริหารงานแก่ผู้บริหารแต่ละส่วนราชการกำหนดรายละเอียดในหลักเกณฑ์ได้เอง (Let the Manager manage) เช่น**

กำหนดสัดส่วนคะแนน "ผลสัมฤทธิ์ของงาน" ต่อ "พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(หรือสมรรถนะ)" อาจเป็น 90/10 ⌗ 80/20 ⌗ 70/30 โดยจะต้องมีสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า 70% รวมทั้งกำหนดระดับคะแนนเป็นกี่ระดับ ระดับดีเด่นอยู่ช่วงไหน ฯ กำหนดได้ไม่ต้องเหมือนกัน จะใช้หลักอิงเกณฑ์ หรืออิงกลุ่มก็ได้

ระบบนี้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ไม่ได้พิจารณาจากการอยู่มานาน แต่พิจารณาที่ผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงออกแบบระบบ เพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงได้

8. จังหวัดประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนตามระดับแล้ว เมื่อได้รับเงินที่กันไว้คืน จะเลื่อนเงินเดือนเกินประกาศ ได้หรือไม่ เช่น ประกาศ ผลงาน 96 -100 เลื่อนระดับ 3.5 แต่เมื่อได้เงินคืน ได้ 3.8 หรือ 4

AA ต้องประกาศ

9. มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนไปแล้ว แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับโควตาเพิ่ม จะต้องแก้คำสั่ง หรือไม่ และต้องประกาศใหม่หรือไม่

AA เมื่อวงเงินมีการเปลี่ยนแปลง ต้องประกาศ และออกคำสั่งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกัน

10. หัวหน้าส่วนราชการมิได้ประกาศหลักเกณฑ์ และผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเลย สามารถฟ้องร้องได้หรือไม่

AA ได้

11. การประกาศหลักเกณฑ์ ต้องทำทุกรอบหรือไม่

AA หนังสือเวียน ว 20/52 ข้อ 9(1) กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องประกาศในทุกๆรอบการประเมิน แม้ว่าหลักเกณฑ์เหมือนเดิม ก็ต้องทำ

12. การจัดทำคำสั่งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดส่วนภูมิภาค จัดทำคำสั่งอ้างระเบียบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ข้อใด แต่งตั้งโดยตำแหน่ง (หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจหลัก หัวหน้าฝ่ายบริหาร (กจ) ได้หรือไม่ หรือระบุชื่อตัวบุคคล ถ้าระบุเป็นชื่อบุคคลต้องทำคำสั่งทุกรอบการประเมิน ใช่หรือไม่

AA หนังสือเวียน ว 10/52 ทั้งนี้ ในการตั้ง หากตั้งโดยใช้ชื่อคน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคนก็ต้องทำคำสั่งใหม่ แต่ถ้าตั้งโดยใช้ตำแหน่ง จะมีความคล่องตัวกว่า

13. การประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรกำหนดระดับดีเด่น อยู่ที่ 2.70 - 3.10

AA เฉพาะส่วนราชการบางแห่ง Lock คะแนน โดยดูสถานการณ์ที่จะเกิดจริง ถ้าหน่วยงานประกาศแค่ประเมินแค่ไหน ได้เกรดอะไร แล้วจึงแบ่งเงินในวงของตัวเอง

14. กรมประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น ดีมาก แต่ไม่ประกาศวิธีประเมิน ซึ่งส่วนราชการบางจังหวัดมีภารกิจมากกว่าบางจังหวัด กลับได้ดีมาก ในขณะที่จังหวัดที่มีภารกิจน้อยกว่าได้ดีเด่น

AA **หนังสือเวียน ว 20/52 กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ ผู้ประเมิน ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้ประเมินประเภทตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง M1 M2 คือ อธิบดี ส่วนผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้กรมดูในภาพรวม CHRO และการเจ้าหน้าที่ของกรม เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดของแต่ละจังหวัด ขึ้นกับ Core Business ในจังหวัดเดียวกัน งานของแต่ละส่วนราชการไม่เหมือนกัน เทียบกันไม่ได้ ผู้ว่าราชการจังหวัดประเมินข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่ไม่ใช่หัวหน้าส่วนราชการลงมา จังหวัดอาจส่งผลการประเมินช้า หรือให้ข้อมูลผู้ว่าราชการจังหวัดช้า บางจังหวัดมีงานมากกว่า / น้อยกว่า ปัจจัยตัวชี้วัดต้องแยกความแตกต่างได้ชัดเจน ว่าเป็นงานหลัก งานยุทธศาสตร์ งานประจำ**

เรื่องนี้ ก.พ. มอบอำนาจให้กรมโดยตรง ก.พ.ให้ข้อเสนอแนะได้ "งานมาก - งานน้อย" เป็นการมองเทียบจำนวนคน "งานหนัก - จัดการยาก" ต้องชี้ให้เห็น Output Outcome ตัวชี้วัดต้องจำแนกความแตกต่างหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการในกรมได้

ผู้ประเมิน

1. หากในส่วนราชการหนึ่ง ผู้ประเมินมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินมีความลักลั่น จะทำให้เกิดความเป็นธรรมได้อย่างไร

AA **เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการที่จะต้องออกคำสั่งมอบหมายงาน และมอบหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ชัดเจน รวมทั้งกำกับดูแลผลการประเมินของแต่ละหน่วยงานภายในส่วนราชการให้มีมาตรฐาน และเป็นธรรมแก่ข้าราชการในส่วนราชการ**

2. หน่วยงานที่มีระดับขั้นการประเมินแตกต่างกัน (มีผู้ประเมินหลายระดับ) จะทำให้ผู้ถูกประเมินมีความได้เปรียบ – เสียเปรียบกันหรือไม่

AA **หัวหน้าส่วนราชการสามารถทำให้เกิดเท่าเทียมกันได้ โดยกำหนดบทบาทผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับให้ชัดเจนว่า เป็นผู้ประเมินในฐานะ "ผู้ให้ข้อมูล" หรือ "ผู้มีอำนาจให้คะแนน" เช่น**

- **สำนักงาน ก.พ. ผู้มีอำนาจให้คะแนน คือ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/กอง/ ศูนย์ และรองเลขาธิการ ก.พ. โดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไป 1 ระดับ เป็นผู้ให้ข้อมูล และวงเงินของสำนัก/กองใดก็จัดสรรเองในสำนัก/กองนั้น**
- **หน่วยงานที่มีสายงานยาว และมีเจ้าหน้าที่เป็นจำนวนมาก เช่น โรงพยาบาลที่มีเจ้าหน้าที่ประมาณ 1,000 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะไม่รู้จักเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ควรมีการจัดแบ่งงาน มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินในกลุ่ม**

3. ผู้บังคับบัญชา (ระดับหัวหน้ากลุ่ม / ฝ่าย) ว่าง และหัวหน้าหน่วยงานไม่ได้แต่งตั้งใครรักษาการในตำแหน่ง ผู้ใดจะเป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน / หัวหน้างานมอบหมาย (ด้วยวาจา) ให้เจ้าหน้าที่ที่อาวุโสที่สุดในกลุ่มงานเป็นผู้ประเมินได้หรือไม่ หากได้ ผู้ถูกประเมินไม่พอใจผลการประเมิน และมีการร้องเรียน จะส่งผลต่อผู้ประเมินอย่างไร

AA **หนังสือเวียน ว 20/52 ข้อ 2 (11) ผู้ประเมิน = ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ยึดโครงสร้างการบังคับบัญชา กอง สำนัก หัวหน้าส่วน -> หัวหน้าฝ่าย ถ้าตำแหน่งว่างลง ต้องได้รับการมอบอำนาจ ซึ่งควรทำเป็นหนังสือ การให้ผู้ไม่เกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมิน หรือการไม่มีผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่ถูกต้อง**

4. สาธารณสุขจังหวัด อยากให้ ก.พ. วางกรอบหลักเกณฑ์กว้างๆ ให้อำนาจผู้บังคับบัญชา ว่าลักษณะนี้จะประเมินโดยใช้หลักไหน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น เพราะแต่ละหน่วยมีลักษณะต่างกัน และได้รับวงเงินต่างกัน

AA **ก.พ. พยายามกระจายอำนาจไปยังส่วนราชการ ในองค์กรหนึ่งต้องสร้างความเป็นธรรมในองค์กรของตัวเองก่อนไปเปรียบเทียบกับที่อื่น โดยที่ กระทรวงสาธารณสุขเป็นหนึ่งในต้นแบบเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เรียนรู้จากโรงพยาบาลระยอง สาธารณสุขจันทบุรี วันนี้วางแนวทางของสาธารณสุขให้เป็นมาตรฐาน องค์กรเดียวกัน -> สาธารณสุขจังหวัด -> ภาพรวมทั้งประเทศอย่างไรก็ดี จะรับเป็นข้อเสนอไปรายงาน ก.พ. แต่คงจะไม่มีการบังคับ จะดำเนินการในลักษณะการวางแนวปฏิบัติ ทั้งเรื่องการเลื่อนเงินเดือน การกันเงินของผู้ว่าราชการจังหวัด ที่กันจากสาธารณสุข ไปให้กรมการปกครอง แล้วไม่คืนสาธารณสุข**

การกำหนดตัวชี้วัด

1. หน่วยงานส่วนกลาง (กระทรวง/กรม) มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งระบบ และจัดส่งให้ส่วนราชการในภูมิภาค ส่วนใหญ่จะเป็นตัวชี้วัดในเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ซึ่งไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในพื้นที่ (หน้างาน) หรือไม่มีโครงการนั้นๆ ในพื้นที่ เอื้อต่อการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

AA **หน่วยงานส่วนกลางควรทำงานเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์มากกว่าส่วนภูมิภาค และตัวชี้วัดที่ส่วนกลางกำหนดให้ส่วนภูมิภาค ควรคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจกำหนดตัวชี้วัดจำนวนหนึ่งให้ส่วนภูมิภาคเลือกปฏิบัติได้ตามความเป็นจริง โดยมีการกำหนดจำนวน และถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดงานที่ปฏิบัติจริงในพื้นที่ ตัวชี้วัดจากส่วนภูมิภาค และตัวชี้วัดจากส่วนกลางให้เหมาะสม**

2. หน่วยงานส่วนกลางไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดที่จังหวัดกำหนดให้ส่วนราชการประจำภูมิภาคดำเนินการ เนื่องจากหน่วยงานส่วนกลางมักกำหนดตัวชี้วัดของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด พร้อมถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดทั้งหมดของส่วนกลาง รวมคะแนนเต็ม 100 คะแนน แล้ว

AA **ควรทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยส่วนกลางต้องเข้าใจงานในส่วนภูมิภาคว่ามี 2 ภารกิจ ทั้งงานจากส่วนกลาง และงานในพื้นที่ สำหรับส่วนภูมิภาคเวลารับตัวชี้วัดจากส่วนกลางก็ต้องเข้าใจ Core business ของกรมด้วย แล้วจึงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด และถ่วงน้ำหนักให้เหมาะสม**

ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติ จะต้องรองรับตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงานที่กระทรวงกำหนดด้วย เพื่อให้งานของหัวหน้าหน่วยงานสัมฤทธิผลตามเป้าหมาย

3. การกำหนดตัวชี้วัดของส่วนราชการในจังหวัด

Q มีการนำงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ที่กำหนดไว้เฉพาะมาเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลให้ทุกคน เช่น งานโครงการพระราชดำริฯ ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด จังหวัดระยอง มี 8 อำเภอ แต่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 1 อำเภอเท่านั้น ควรทำอย่างไร

AA **การกำหนดตัวชี้วัดเป็นการกำหนดตามภารกิจที่ปฏิบัติจริง หากพื้นที่ใดไม่มีภารกิจนั้นก็ไม่ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น**

Q ตัวชี้วัดของกรมมีมากกว่า 10 ตัว สำนักงานจังหวัดกำหนดให้มีตัวชี้วัดคนละไม่เกิน 7 ตัว ควรกำหนดอย่างไร

AA **ขึ้นกับว่าผู้ใดเป็นผู้ประเมิน โดยผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน จะต้องกำหนดข้อตกลงร่วมกันเรื่องการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดงานสำคัญที่ต้องการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์**

Q กรมยังไม่ได้ประกาศ หรือแจ้งตัวชี้วัดของสำนักงานฯ สำนักงานฯ สามารถจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลในเดือนตุลาคมได้หรือไม่ หากไม่สอดคล้องกับที่กรมกำหนด สำนักงานฯ จะดำเนินการอย่างไร

AA **สำนักงานฯจัดทำตัวชี้วัดได้ โดยยึดจากหน้าที่ความรับผิดชอบงาน/โครงการ ที่มีข้าราชการปฏิบัติงานจริงในครึ่งปีแรก ตามขั้นตอนของงานที่คาดว่าจะทำแล้วเสร็จในครึ่งปีแรก และตั้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคลตามงานที่ทำ ดูว่ามีกี่โครงการที่ทำเสร็จในครึ่งปี เช่น งานวิจัย งานวิชาการ ในระยะเวลาครึ่งปี จะทำถึงขั้นตอนไหน เช่น เสนอโครงร่างงานวิจัย จัดทำ Proposal รวบรวม ทอดแบบสอบถาม วิเคราะห์ประมวลผล จัดทำแบบสอบถามให้เรียบร้อย ทั้งนี้ ส่วนราชการในจังหวัดควรกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นกลางๆเป็นมาตรฐานไว้ก่อน หรือใช้ตัวชี้วัด ก.พ.ร. หรือตัวชี้วัดตามมติคณะรัฐมนตรี หรือการทำงานได้ตามแผน**

หากตัวชี้วัดของสำนักงานฯ ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กรมกำหนด ในระหว่างรอบการประเมินสามารถปรับปรุงได้ ในทางปฏิบัติ ควรกำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เช่น 1. ประสิทธิภาพ ตามที่ ก.พ.ร. กำหนด เช่น การคิดต้นทุน/หน่วย การประหยัดพลังงาน การทำงานตามค่ารับรอง ฯ 2. การเบิกจ่ายงบประมาณ เช่น การพัฒนาบุคลากร จะรูปแบบอะไรก็แล้วแต่กำหนด ฯ สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์นั้น ยุทธศาสตร์ของกรมอาจเปลี่ยนแปลง แต่ของจังหวัดไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจจะกำหนดวงเงินเพิ่มพิเศษให้งานที่ทำให้ยุทธศาสตร์หน่วยงานบรรลุไว้ด้วย

4. ควรกำหนดจำนวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลอย่างน้อยกี่ตัว แบ่งสัดส่วน (งานหลัก-งานสนับสนุน) และถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดแต่ละตัวอย่างไร

AA **ตอนเริ่มรอบประเมิน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ ต้องกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัด (Cascade) จากส่วนกลางไปภูมิภาค**

- ☞ **ตัวชี้วัดควรมีจำนวนที่เหมาะสมตามข้อเท็จจริงของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และควรอยู่ในช่วง 3 - 6 ตัว**
- ☞ **เลือกตัวชี้วัดที่จะใช้ (ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์จากส่วนกลาง และตัวชี้วัดงานที่ปฏิบัติจริงในพื้นที่) ควรเลือกเฉพาะตัวชี้วัดที่มาจากภารกิจหลัก มีผลต่อความสำเร็จของงาน เป็นตัวชี้วัดผลงาน ไม่ควรกำหนดตัวชี้วัดตามขั้นตอนงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงความสำเร็จ และสัมฤทธิผลของงาน หรือกำหนดจากทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน) การมีตัวชี้วัดมากเกินไป จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการรายงานผลการปฏิบัติราชการ**
- ☞ **ถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดแต่ละตัว ตามลักษณะความท้าทายของความสำเร็จ**

5. ข้าราชการลา หรือมีเหตุให้มีเวลาปฏิบัติราชการ 4 เดือนในหนึ่งรอบการประเมิน จะกำหนดตัวชี้วัด 6 เดือนตามรอบการประเมิน หรือ 4 เดือนตามที่ปฏิบัติราชการจริง

AA **ควรกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลจากระยะเวลา 6 เดือน ซึ่งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวางแผนการปฏิบัติราชการให้ได้ผลผลิตครอบคลุม และครบถ้วนเทียบเท่าผู้ที่ปฏิบัติราชการ 6 เดือน โดยต้องมอบหมายงานให้ชัดเจน**

ทั้งนี้ ในแต่ละหน่วยงานอาจกำหนดหลักเกณฑ์ เรื่องสาย/ลา หรือเพิ่มองค์ประกอบอื่นๆ ประกอบการประเมินด้วย ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ... (8) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน" มิใช่พิจารณาจากคะแนนผลการปฏิบัติราชการอย่างเดียว

การปฏิบัติราชการไม่ถึง 4 เดือน จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือไม่ ขึ้นกับผลการปฏิบัติราชการ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ไม่ถึง 4 เดือน ข้าราชการบรรจุกลับไม่ถึง 4 เดือน จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ส่วนการลาคลอด 3 เดือน มีเวลาทำงาน 3 เดือน ไม่ได้เป็นเหตุที่จะทำให้ไม่ได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ 3 เดือนนั้น ทำอะไร ได้ผลงานอะไร ไม่ใช่ตัดไป

6. การกำหนดตัวชี้วัด "ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ" ส่วนใหญ่ไม่มีการระบุ ระดับความพึงพอใจ (มาก-มากที่สุด) ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการใช้ดุลยพินิจ

AA **ควรมีการแสดงหลักฐานการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจ และระบุเกณฑ์การประเมินว่า ระดับความพึงพอใจเท่าไร จะให้คะแนนประเมินเท่าไร ตลอดจนสรุปผลคะแนนจากแบบสำรวจด้วย**

7. ภารกิจการรับจดทะเบียนที่ดินจะกำหนดตัวชี้วัดอย่างไร

AA **ควรใช้ "ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการแต่ละเรื่อง" โดยกำหนดเวลามาตรฐานในการดำเนินการไว้ด้วย หรือใช้ "จำนวนครั้งที่ผิดพลาด" เพื่อวัดคุณภาพของงาน**

8. ควรกำหนดค่าเป้าหมายอย่างไร เพื่อให้การประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติราชการที่แตกต่างระหว่างบุคคลได้

AA **ควรกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยยึดเวลาในการปฏิบัติราชการในลักษณะเป็นตัวชี้วัดแบบ Output - Outcome Based หรือกำหนดจากลักษณะความยากง่ายในการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนด "ค่าเป้าหมายมาตรฐาน" ที่ระดับ 3 "ค่าเป้าหมายท้าทาย"ที่ระดับ 4 และ "ค่าเป้าหมายที่ท้าทายมาก ทำได้ยาก หรือมีคุณภาพ" ที่ระดับ 5 เช่น**

- ☞ **“งานวิจัย” ควรกำหนดค่าเป้าหมายระดับ 3 คือ “ร่างแบบสอบถาม” ระดับ 4 คือ “ร่างผ่านความเห็นชอบของผู้อำนวยการกอง ค่าเป้าหมายระดับ 5 คือ “ร่างผ่านการ Pre-test”**
- ☞ **“งานนำเสนอเรื่องเข้าคณะกรรมการ” ค่าเป้าหมายระดับ 5 ไม่ควรกำหนดเป็นกรรมการเห็นด้วยกับเจ้าหน้าที่ เพราะไม่สามารถควบคุมความคิดเห็นของกรรมการได้ ควรกำหนดค่าเป้าหมายในลักษณะของจำนวนครั้งที่นำเสนอแล้วได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ เช่น “นำเสนอ 1 ครั้ง ผ่าน ได้ระดับ 5”**

9. การกำหนดค่าเป้าหมายให้สูงกว่าที่ระเบียบราชการกำหนดไว้จะขัดต่อระเบียบราชการหรือไม่

AA **ไม่ขัดกับระเบียบราชการ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่ระเบียบกำหนดไว้**

10. กรณี เกิดภัยพิบัติ เช่น น้ำท่วม ดินถล่ม ฯ ส่วนราชการในภูมิภาคต้องร่วมกันเร่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่วนกลางกำหนดไว้ควรจะทำอย่างไร

AA **ควรกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพิ่มตามงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจริง**

11. การรับโทรศัพท์กี่ครั้ง พูดกี่คำ เป็นตัวชี้วัดได้หรือไม่

AA **ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นผู้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ... หากผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายงานอะไรให้ ก็วัดจากผลการปฏิบัติงานนั้น แต่ควรเขียนตัวชี้วัดให้เห็นถึงเป้าหมายของงานราชการ เช่น ร้อยละความสำเร็จของการประสานงาน ร้อยละความสำเร็จในการดูแลอำนวยความสะดวก การไม่มีแฟ้มเข้า-ออกเสนอเซ็นค้างที่หน้าห้อง**

12. การตั้งตัวชี้วัดว่า ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเหมาะสม หรือไม่ (1 - ไม่พอใจเลย 2 - พอใจน้อย 3 -พอใจ 4 - พอใจมาก 5 - พอใจที่สุด)

AA **การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน / ค่ารับรอง กพร. / แผนงาน - โครงการ หากจะวัดความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต้องระบุว่า เป็นผลสัมฤทธิ์ของงานใด**

13. ควรกำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกส่วนราชการ หรือไม่ เพื่อลดช่องว่างความไม่เป็นธรรมในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล กรณี ตั้งตัวชี้วัดที่ง่าย สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาชอบ และตั้งตัวชี้วัดที่ยาก (ทำได้ยาก) สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ชอบ

AA **การกำหนดตัวชี้วัด เป็นการวัดผลสำเร็จของงาน แต่ละหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการจัดตั้งหน่วยงาน ซึ่งมีพันธะกิจที่แตกต่างกัน และในหน่วยงานเดียวกันแต่ละคนก็รับผิดชอบภารกิจไม่เหมือนกัน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติที่ต้องร่วมกันกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณธรรม และมอบหมายงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ใช้หลักการมอบหมายงานให้ทำ และประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผลสำเร็จของงานที่ได้มอบหมาย**

14. หากผู้บังคับบัญชาไม่มอบงานให้ปฏิบัติตามที่กำหนดในตัวชี้วัด กลับให้ผู้อื่นที่อยู่ในสายงานเดียวกันทำแทนทำให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นตกตัวชี้วัด จะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

AA **การที่ผู้บังคับบัญชาไม่มอบหมายงาน ถือเป็นความผิด สามารถฟ้องร้องได้ แต่ถ้ามอบหมายงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานไม่ทำ ถือเป็นการขัดคำสั่ง**

15. เกณฑ์การกำหนดคะแนนที่กำหนดเป็น 1 2 3 4 5 ถ้าให้คะแนนเป็นจุดทศนิยม เช่น 4.218 ได้หรือไม่

AA **ได้ ใช้สำหรับกรณีที่มีการกำหนดน้ำหนักในตัวชี้วัดแต่ละตัว**

16. ควรจะกำหนดตัวชี้วัดของสายงานธุรการ และวิชาการอย่างไร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในหน่วยงาน

AA **ต้องรู้งานในความรับผิดชอบของตำแหน่งธุรการ และวิชาการ เพื่อมอบหมายงานที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดที่ตรงกับงาน และประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรม**

17. ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับผิดชอบงานมาก น้อยไม่เท่ากัน จะกำหนดตัวชี้วัดอย่างไรให้เกิดความยุติธรรม ในการนำคะแนนประเมินมาเปรียบเทียบกัน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ

AA **ควรกำหนดตัวชี้วัดเฉพาะงานหลักที่ปฏิบัติจริง และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (หนังสือเวียน ว 20/52) มีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา ระบบก็จะอยู่ได้**

18. บางกรม กำหนดตัวชี้วัดมาจากส่วนกลาง แต่ไม่มีตัวชี้วัดของสายงานธุรการ การเงิน พัสดุเลย

AA **ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติสามารถร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดได้เอง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. มีตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดงานสนับสนุน ซึ่งใช้เป็นแนวทางได้**

19. การกำหนดตัวชี้วัด กำหนดเป็นปี หรือรอบการประเมิน

AA **หนังสือเวียน ว20/52 กำหนดตัวชี้วัดทุกรอบการประเมิน**

20. การกำหนดตัวชี้วัดต้องครอบคลุม 4 มิติ หรือไม่

AA ตัวชี้วัดรายบุคคล จะวัดความสำเร็จของงานที่ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินได้ตกลงร่วมกัน ส่วนตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. จะครอบคลุม 4 มิติ คือ ประสิทธิผลตามพันธกิจ คุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาองค์กร

21. การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บังคับบัญชาลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา กรณี มีตัวชี้วัดหลายตัว มีหลายคน หลายตำแหน่ง เราจะถ่ายทอดทุกตัวที่เกี่ยวข้องให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเหมือนกัน แต่ให้น้ำหนักคะแนนต่างกันได้ไหม หรือจะถ่ายทอดลงเฉพาะรายบุคคลที่รับผิดชอบหลักในแต่ละงาน

AA การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บังคับบัญชาลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรถ่ายทอดทุกตัวที่เกี่ยวข้องให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเหมือนกัน แต่ให้น้ำหนักต่างกัน ขึ้นกับว่า ผู้ใดเป็นเจ้าของงานหลัก งานรอง หรือช่วยสนับสนุน

22. การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน

- มีการประเมินเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง / รอบการประเมินที่ 1 รอบการประเมินที่ 2 การกำหนดตัวชี้วัดแต่ละรอบจำเป็นไหมที่จะต้องกำหนดเหมือนกันทุกรอบ
- การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ กำหนดได้จาก 1. งานหลัก หรืองานประจำ 2. ตัวชี้วัดของกรม หรือจังหวัด 3. แผนงาน / โครงการของกรมหรือจังหวัด ใช่หรือไม่
- การเลื่อนเงินเดือนของหัวหน้าส่วน กรมเป็นคนกำหนดตัวชี้วัดมาให้สำนักงานขนส่งจังหวัด กรณี หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ใครเป็นคนกำหนดตัวชี้วัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

AA จำเป็นต้องกำหนดตัวชี้วัดทุกรอบ ควรกำหนดจากงานหลัก งานประจำ ถ้าส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัด และถ่วงน้ำหนักมาแล้ว เราจะกำหนดตัวชี้วัดจังหวัดเพิ่ม ไม่น่ามีน้ำหนักมากกว่าตัวชี้วัดกรม

หัวหน้ามอบงานอะไรก็ควรวัดความสำเร็จตรงนั้น ส่วนใหญ่วัดขั้นตอนกระบวนงาน ไม่ท้าท้าย เพราะทุกคนได้ผลงานเต็ม ได้คะแนนเต็ม ทุกคนได้ดีเด่นหมด จึงต้องประเมินสมรรถนะให้แตกต่าง คนดีเด่นแต่สมรรถนะไม่ต่างเป็นได้ เช่น มอบให้ลูกน้องแต่ละคนทำอะไร ต้องกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ถ้าเสร็จก่อนกันยายน ให้ 5 และลดหลั่นลงมา 30 กันยายน. ได้ 1 ไม่ใช่ ได้ตามกระบวนงานได้ทั้งหมด วิธีการทำงาน = หัวหน้าเท่านั้นที่มอบอะไรให้ลูกน้อง ต้องวัดสิ่งนั้น

การวัดมิติอื่น เช่น วัดความพึงพอใจจากลูกค้าที่มาติดต่อ เรื่องความมีประสิทธิภาพของแผนงาน ไม่มีใครวัดกัน การพัฒนาคน/องค์กร หาเครื่องมือทำแทนคน อย่าวัดกิจกรรม วัดความสำเร็จ จะเหลือตัวชี้วัดแค่ 1-2 ตัว

23. การไปช่วยราชการ กับ การถือครองตำแหน่ง ไม่เหมือนกัน ควรเขียนตัวชี้วัดอย่างไร

AA ประเมินตามงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานจริง

การประเมินสมรรถนะ

1. มีการประเมินสมรรถนะ และปรับคะแนนสมรรถนะตามตัวคน เพื่อใช้เงินให้หมด

AA **การประเมินสมรรถนะ เป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด และได้ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน นอกจากนี้ การประเมินสมรรถนะตามหลักการ จะเป็นประโยชน์ระยะยาวต่อการพัฒนาข้าราชการรายบุคคล**

2. ควรกำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นเท่าไร 70:30 หรือ 80:20

AA **การกำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของหัวหน้าส่วนราชการ เช่น งานที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ชัดเจน อาจให้สัดส่วนในระดับสูง เช่น 90 : 10 / 80 : 20 แต่ถ้าพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมาก อาจกำหนดเป็น 70:30 (ตาม ว 20 กำหนดสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)**

3. ควรประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ Competency) แบบใด เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ และการถูกนำมาใช้เป็นคะแนนเพิ่ม

AA **การประเมินสมรรถนะ ต้องพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่มีรายละเอียดปรากฏตามความหมายที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น จึงจะทำให้การประเมินชัดเจนยิ่งขึ้น และยังเป็นการลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา**

4. การประเมินสมรรถนะ ใช้ดุลพินิจเป็นส่วนใหญ่ จะทำอย่างไรให้การให้คะแนนมีมาตรฐาน มีความชัดเจน และมีหลักฐานว่าเขาทำได้ดีกว่ามาตรฐาน (เนื่องจากข้าราชการมีการโยกย้ายบ่อย)

AA **เรื่องการประเมินสมรรถนะ ก.พ. ได้จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ เสนอแนะแนวทาง ให้ส่วนราชการเป็นผู้กำหนดรายละเอียดเอง ทั้งนี้ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะของกรมเอง ซึ่งมีรายละเอียดของสมรรถนะแต่ละสายงานชัดเจน และมีคู่มือ Guide line แจ้งเวียนไปจังหวัดแล้ว**

กรมเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะ ว่าจะใช้วิธีใด แบบไหน เป็นระบบใด ให้คะแนนระดับใดสำหรับพฤติกรรมใด ถ้าได้ต่ำกว่าระดับใด ควรจะได้รับการพัฒนา โดยจะมีมาตรวัด และแบบฟอร์มการประเมินให้กรอก เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ

สำหรับเรื่องการโอน ย้าย ในที่สุด การประเมินสมรรถนะก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน ผลการประเมินจากที่เดิม ผู้บังคับบัญชาที่เดิมจะเห็นพฤติกรรมมากกว่าคนปัจจุบัน ควรแก้ไขด้วยวิธีการ เช่น ให้สัดส่วนการถ่วงน้ำหนัก เพื่อช่วยดึงคะแนน การสอบถามผู้บังคับบัญชาเดิม และใช้การพิจารณาเทียบกับผลงานผู้ปฏิบัติงานที่ใหม่

5. ทุกส่วนราชการระดับจังหวัดในกรมเดียวกัน ต้องประเมินสมรรถนะแบบเดียวกันหรือไม่

AA มีหลายกรณี เช่น ส่วนราชการส่วนกลางทำตัวชี้วัดสมรรถนะกลาง แล้วให้ส่วนราชการในภูมิภาคเลือก หรือในบางกรมกำหนดตัวชี้วัดบางตัวบังคับให้ทุกส่วนราชการในสังกัดต้องดำเนินการ

6. ขอให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำโปรแกรมการประเมินสมรรถนะ เพื่อความสะดวกในการประเมินของส่วนราชการ

AA ขณะนี้ มีการใช้นำร่องกับ 3 สายงานในทุกส่วนราชการ ทั้งนี้ การประเมินสมรรถนะ หัวหน้าหน่วยงานต้องมีเหตุผลในการกำหนดสมรรถนะที่จะใช้ประเมิน และอาจจัดทำสมรรถนะกลางเพื่อให้ส่วนราชการเลือกนำไปปรับใช้

7. แนะทางแก้ไขเรื่อง ส่วนราชการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานได้สูง แต่ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการได้ต่ำ

AA กรมต้องกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน และชี้แจงให้ผู้ประเมินทราบ และนำไปใช้ให้ถูกต้อง เพื่อสร้างการยอมรับ และการได้ผลการประเมินที่มาจากมาตรฐานเดียวกัน

8. ข้อเสนอแนะ

- ควรยกเลิก “สมุดพกความดี” ซึ่งบางหน่วยงานยังใช้อยู่ เพราะไม่มีผลต่อการประเมิน และขณะนี้มีการประเมินสมรรถนะด้วยแล้ว

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1. หลายส่วนราชการในภูมิภาคประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดย

Q ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และให้ประเมินผลตนเอง พร้อมเซ็นกำกับ และเสนอผู้บังคับบัญชา ทำให้ผลการประเมินของทุกคนในหน่วยงานได้ดีเด่นหมด เกิดปัญหาเงินเดือนที่ได้เลื่อนน้อยกว่าที่ประกาศในหลักเกณฑ์ และเม็ดเงินที่ได้รับน้อยกว่าบัญชีเงินเดือนที่เคยได้รับตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

AA **ควรทำให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือเวียน ว 20/52) ซึ่งถ้าไม่ดำเนินการ ถือเป็นความบกพร่อง หากมีการร้องทุกข์ต้องกลับมาเริ่มดำเนินการใหม่ให้ถูกต้อง โดยหลักการคือ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ควรต้องกำหนดข้อตกลงร่วมกันเมื่อต้นรอบการประเมิน เพราะตัวชี้วัดรายบุคคล คือ ผลสำเร็จของงานที่ผู้บังคับบัญชาต้องการจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน**

เงินที่ได้จากการเลื่อนเงินเดือนแบบ x ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 2x - 3x ในขณะที่การเลื่อนเงินเดือนแบบขั้น เมื่อคิดเป็น x แล้ว จะอยู่ที่ประมาณ 1x - 2x

Q หากหน่วยงานต่างๆ นำ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ มาใช้เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทาง โดยจัดทำเอกสารให้ครบถ้วน แต่ไม่ก่อเกิดประโยชน์กับการพัฒนาองค์กร เช่น การชี้ตัวเจ้าหน้าที่ที่จะเรียงลำดับ และกำหนด % ให้แล้ว จึงกลับไปทำแบบประเมินโดยให้ได้คะแนนตามกำหนดไว้ วิธีการนี้ได้กลายเป็นวัฒนธรรมของบางหน่วยงานไปแล้ว ผิดหรือไม่ ถ้าผิด ใครผิด และถ้าหน่วยงานส่วนใหญ่ทำเช่นนี้ ควรจะยกเลิกระบบได้หรือไม่

Q กรณี หน่วยงานใช้ตัวชี้วัด และแบบประเมิน เป็นองค์ประกอบ เพราะ % เลื่อนขั้น ผู้บังคับบัญชากำหนดลำดับตัวบุคคลไว้แล้วตามแนวทางการบริหารวงเงินที่มี เช่น กำหนดไว้เลยว่า ☺ ก ได้ 3% ☺ ข ได้ 2.9% ☺ ค ได้ 3.5% แล้วการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และกำหนดตัวชี้วัดจะมีประโยชน์อย่างไร

AA **กรณีนี้ เป็นการทำผิด หนังสือเวียน ว 20/52 ผู้รับการประเมินสามารถร้องทุกข์ได้ โดยแสดงเอกสาร หลักฐาน ข้อเท็จจริง ร้องเรียนขึ้นไปตามลำดับ จนถึงหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อร้องทุกข์ภายในสิ้นสุดแล้ว หากยังมีข้อคับข้องใจ จึงไปร้อง กพค. ต่อ**

Q กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล เช่นเดียวกับตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ตัวชี้วัด ก.พ.ร.) ไม่มีการจัดทำรายละเอียดงาน และไม่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างตัวชี้วัดหน่วยงานกับตัวชี้วัดรายบุคคล

AA **แหล่งที่มาของตัวชี้วัดรายบุคคล มี 3 แหล่ง คือ ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ตัวชี้วัดตามคำรับรอง ก.พ.ร. และตัวชี้วัดตามแผนงาน / โครงการ**

Q ไปช่วยราชการต่างจังหวัด จังหวัดที่ช่วยราชการเป็นผู้ประเมิน ส่งไปให้ต้นสังกัดพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ต้นสังกัดไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ โดยกำหนดให้เพียง 2% เท่านั้น ทำได้หรือไม่ขัดกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ว 20 หรือไม่อย่างไร

AA **หนังสือเวียน ว 20/52 และหนังสือเวียน ว 28/52 กรณีช่วยราชการ ถ้าเป็นกรมเดียวกัน ช่วยสำนักงานเดียวกัน เช่น อยู่ระยองช่วยราชการชลบุรี ต้องมีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาชลบุรีประเมิน มีการมอบอำนาจ และมีคำสั่ง -> ชลบุรีประเมินได้**

2. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับ “ดีเด่น” จำเป็นต้องแบ่งซอยย่อย หรือไม่

AA **หลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ คือ ประเมินให้เห็นค่าความแตกต่างที่สะท้อนผลการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง ดังนั้น ถ้าแบ่งซอยเป็นระดับย่อยๆแล้ว ไม่สะท้อนค่าดังกล่าว ก็ไม่ควรทำ**

3. ความแตกต่างในหน่วยงาน เรื่อง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน

Q โครงสร้างเงินเดือนแบบใหม่ (แบบช่วง) ผู้มีเงินเดือนสูง จะได้เงินเลื่อนเงินเดือนน้อยกว่าแบบเดิม

AA **โครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบขั้น ⇨ C8 ล่าง เลื่อน 1 ขั้น ประมาณ 4.4% - 5% ของเงินเดือนเม็ดบน ถือเป็นค่าตอบแทนตามประสบการณ์ของระดับนั้น ไม่ได้สะท้อนค่างาน ในขณะที่โครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบช่วง ⇨ เลื่อนภายในกรอบวงเงิน 3% ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการในสังกัด ซึ่งจะมีความยืดหยุ่นมากกว่า เพราะฐานในการคำนวณ เป็นค่าของงานในตำแหน่งนั้น**

ในช่วงแรก อาจรู้สึกเหมือนว่าได้เลื่อนเงินเดือนน้อยกว่าเดิม แต่ในความเป็นจริงแล้ว แบบขั้น ⇨ คนทั่วไป จะได้เลื่อนเงินเดือนรอบแรก $^{1}/_{2}$ ขั้น รอบสอง 1 ขั้น รวม 2 รอบเป็น $1^{1}/_{2}$ ขั้น คิดเป็นประมาณ 1% - ไม่ถึง 2% นอกจากนี้ การบริหารวงเงินของผู้มีอำนาจในส่วนราชการ ก็มีส่วนสำคัญต่อการเลื่อนเงินเดือนของกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงด้วย หากผู้ที่มีเงินเดือนสูงได้เลื่อนเงินเดือนน้อยลง ผู้ที่มีเงินเดือนน้อยก็จะได้เลื่อนเงินเดือนมากขึ้น แต่เงินไม่ได้หายไปไหน ได้ครบตามวงเงินที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด ในขณะที่ การเลื่อนแบบขั้น หากส่วนราชการใช้เงินไม่หมด ต้องคืนหลวง โดยเอาวงเงินเลื่อนมาด้วย แต่การเลื่อนแบบใหม่ ส่วนราชการใช้ได้เต็มที่ ไม่ต้องคืนหลวง ใช้จนเหลือเท่าไหร่ก็ได้

การเลื่อนแบบขั้น คิดกรอบ 6% จากเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 ก.ย. การเลื่อนแบบ % คิดกรอบรอบละ 3% โดยรอบสองจะคิดจากฐานเงินเดือนรวมที่ได้เพิ่ม 3% ในรอบแรกด้วย ทำให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีแนวโน้มจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากกรอบเงินเท่าเดิม + ที่ได้ปรับเพิ่ม

Q โครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบขั้น จะเห็นเม็ดเงินที่ชัดเจน แบบใหม่เป็นระบบ % ไม่เห็นเม็ดเงินที่ชัดเจน และดูเหมือนจะน้อยลง ผู้ที่มีเงินเดือนมาก ได้ % การเลื่อนเท่ากับผู้ที่มีเงินเดือนน้อย แต่เงินเดือนขึ้นเท่ากัน เช่น เงินเดือน 34,000 กับเงินเดือน 32,000 ขึ้น 3% เท่ากัน

AA **ผู้ที่มีเงินเดือน 34,000 บาท กับ 32,000 บาท ซึ่งอยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกัน มีผลงานเท่ากัน และได้ผลการประเมินเท่ากัน ถึงมีเงินเดือนมากกว่าก็ต้องได้เลื่อนเงินเดือนใน ≈ ที่เท่ากัน ไม่ใช่เลื่อนเงินเดือนใน ≈ ที่สูงกว่า แต่เมื่อนำเงินที่ได้เลื่อนมารวมกับเงินเดือนเดิมตนเองแล้ว เงินเดือนของแต่ละคนก็ยังมีความต่างกันอยู่**

Q ก มีผลการประเมิน ระดับดีเด่น ได้เลื่อน 3% ข มีผลการประเมิน ระดับดีมาก ได้เลื่อน 2.7% เป็นเงินจำนวน 405 บาท เมื่อเทียบกับเงินเดือนตัวเอง ก จะได้แค่ 2.5% ของเงินเดือนตัวเอง แต่ ข ได้ถึง 4.05% ของเงินเดือนตัวเอง ทั้งที่ ก ดีเด่น แต่ได้น้อยกว่า มีความเห็นว่า ควรเปลี่ยนเป็นขั้นเงินเดือน

AA **วงเงิน ≈ ที่ได้เลื่อนเงินเดือนนั้น คิดจากฐานในการคำนวณ การคิดย้อนกลับไปเป็น ≈ ของเงินเดือนตัวเอง ย่อมทำให้เกิดค่าที่บิดเบือน เพราะแต่ละคนมีต้นทุนเงินเดือนที่แตกต่างกันอยู่แล้ว หากจะคิดเช่นนี้ ควรนำเม็ดเงินที่เพิ่มไปรวมกับเงินเดือนที่มีอยู่แล้วด้วย ประการสำคัญ โดยหลักการ เงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นจะสะท้อนค่าความต่างผลสำเร็จของงานที่แต่ละคนสามารถปฏิบัติได้จริง**

การเลื่อนเงินเดือนแบบขั้น ไม่ได้แสดงค่า ≈ การเลื่อนให้เห็น และไม่ได้มีค่าเงินมากกว่าการเลื่อนเงินเดือนแบบ ≈ เพียงแต่โดยหลักวิธีการคิด จะทำให้เกิดการเปรียบเทียบจากตัวเลข ≈ ที่ได้มากกว่า เงินเดือนรวมที่จะได้รับ

Q เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานต่างกัน และตัวชี้วัดก็ต่างกัน จะใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานอะไร เพื่อพิจารณาว่าใครควรจะได้เลื่อนเงินเดือนมากกว่ากัน

AA **ผู้บังคับบัญชามีงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม และควรดูแล ให้ความยุติธรรมตามเงื่อนไขกับผู้ที่สร้างมูลค่าให้กับองค์การ หรือมีผลการปฏิบัติราชการดีกว่า/มากกว่า ดังนั้น หากจะสร้างมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการในหน่วยงานเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจระบบ และมีการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ เช่น ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า ควรให้งานที่ยากกว่า และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงจะเกิดความเสมอภาค และเป็นมาตรฐานเดียวกันได้**

Q การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ 2 ราย ซึ่งได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมาก แต่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนใกล้เคียงกัน

AA **เงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนของแต่ละคนขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ การจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนภายในหน่วยงาน โครงสร้างกำลังคน เงินเดือนของแต่ละคน (ซึ่งมีฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง)**

หากต้องการให้การเลื่อนเงินเดือนสะท้อนค่าความแตกต่างของงาน ควรประเมินระดับ "ดีเด่น" ให้เฉพาะผู้ที่มีผลงานโดดเด่นจริงๆ ซึ่งมีจำนวนไม่มาก

Q ระดับตำแหน่งเดียวกัน มีผลการประเมินร้อยละเท่ากัน แต่ผู้ที่มีฐานในการคำนวณสูงกว่าเงินเดือน จะได้เปรียบผู้ที่มีฐานในการคำนวณต่ำกว่าเงินเดือน

AA **เป็นความได้เปรียบ-เสียเปรียบเชิงความรู้สึก ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ควรมองในภาพรวมของผู้ที่อยู่ในระบบราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทุกๆคนจะมีช่วงเวลาที่เงินเดือนต่ำกว่าฐานในการคำนวณ และช่วงเวลาที่เงินเดือนสูงกว่าฐานในการคำนวณ ตามความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน**

Q หน่วยงานที่มีข้าราชการบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก ได้รับจัดสรรวงเงินน้อย จะมีการช่วยเหลือได้อย่างไร

AA **หลักการจัดสรรวงเงิน เป็นไปตามฐานเงินเดือนของแต่ละคน (ซึ่งมีฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง) ซึ่งในแต่ละหน่วยงานจะมีวิธีจัดสรรต่างกัน และขณะนี้ฐานเงินเดือนข้าราชการบรรจุใหม่ได้มีการปรับเพิ่มขึ้น (หนังสือเวียน ว 3/55 และหนังสือเวียน ว 11/54) และมีแนวโน้มจะปรับในปี 2556 และ 2557 เพื่อให้เงินเดือนแรกบรรจุวุฒิปริญญาตรีเท่ากับ 15,000.- บาท ตามนโยบายรัฐบาล**

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรณี การลาด้วยเหตุต่างๆ

Q ข้าราชการลาป่วยด้วยเหตุจำเป็น มากกว่า 30 วัน (เป็นโรคร้ายแรง)

AA **โดยเจตนารมณ์ของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เน้นที่ผลงาน และผลลัพธ์ที่ได้ และหลักการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นรายกรณีไปโดยอนุโลม หากข้าราชการผู้ลานั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้ เป็นเหตุให้ผู้อื่นต้องมาทำงานแทน ก็ควรให้ออกจากราชการด้วยเหตุเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติราชการได้**

Q ข้าราชการลาไปศึกษาต่อเป็นเวลา 4 เดือนในรอบการประเมิน

AA **“ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ... (6) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน ” จึงประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นในเวลา 2 เดือนได้ แต่ไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนให้ได้**

กรณี ลาไปศึกษาตามความต้องการของหน่วยงาน แม้ทางราชการได้ประโยชน์ตามต้องการ แต่ตัวผู้ลาได้ลาไปเรียน หน่วยงานต้องหาคนมาทำงานแทน ดังนั้น ผู้ที่ทำงานไม่ครบ 6 เดือน ก็ไม่ควร Defense ตนเองว่าควรได้ดีเด่น หรือดีมาก

Q การลาคลอดบุตร เป็นเหตุให้ไม่ได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น

AA **“ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ... (8) กำหนดว่า “ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน”**

สำหรับการพิจารณาว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับใดนั้น อยู่ที่ข้อเท็จจริงในการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

5. ปัญหาการไม่ยอมรับผลการประเมิน

Q เปอร์เซ็นต์ที่ได้รับต่ำกว่าโควตา ได้ 2.9% เป็นตัวแปรสำคัญให้เจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับผลการประเมินฯ จะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

AA **วงเงินการเลื่อนเงินเดือน 3% ไม่มีใครเป็นเจ้าของ มีฐานการกำหนดมาจากความสามารถในการจ่ายเงินเดือนของรัฐ และฐานเงินเดือนของแต่ละคนที่อยู่ในช่วงเงินเดือนมีค่าฐานในการคำนวณแตกต่างกัน โดยกระบอกที่มีความกว้างมาก จะมีค่าความต่างสูง ต้องชอยช่วงเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนแบบ % มีวิธีการคิดไม่ได้ต่างจากเดิม แต่เมื่อก่อน ไม่มีคนเห็นตัวเลขที่เป็นฐานการคิด**

ตัวอย่างการกันเงินของผู้ว่าราชการจังหวัด จากการสุ่มสัมภาษณ์ พบว่า มีบางจังหวัดที่ประกาศเป็นนโยบาย ว่า เงินส่วนนี้เก็บไว้ให้อาสาสมัครผู้ทำงานยุทธศาสตร์ต่างๆสำเร็จ ปัญหา คือ ส่วนราชการใหญ่ที่ถูกดึงเงินไป เป็นเงินก้อนใหญ่ แต่พอคืนมามันเป็นก้อนเล็ก และงานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ดำเนินการโดยส่วนราชการที่มีจำนวนคนน้อย เช่น สำนักงานพาณิชย์ สำนักงานสถิติ

Q การแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเซ็นชื่อนั้น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมเซ็นชื่อ จะเป็นอย่างไร

AA **การเซ็นรับทราบ เป็นการรับรู้ถึงกระบวนการประเมิน ไม่ใช่การยินยอมผลการประเมิน ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมเซ็นชื่อ ไม่ถือว่าเป็นการผิดวินัย และไม่มีใครผิด เป็นการไม่ยอมรับทราบ ผู้บังคับบัญชาอาจจะหาพยานรับรองว่าได้แจ้งผลการประเมินแล้ว ทั้งนี้ หากมีการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถฟ้องร้องผู้บังคับบัญชาได้ ถ้าคับข้องใจ ก็ร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไป -> ปลัดกระทรวง -> กพค. เพราะไม่เป็นธรรม (ทำหน้าที่แทนศาลปกครองชั้นต้น) ->ศาลปกครองชั้นสูงสุด**

6. ผลการประเมิน ไม่สอดคล้องกับวงเงิน

Q ผลการประเมินที่ให้ส่งสำนักงานจังหวัดแล้ว เมื่อจังหวัดให้โควตาเพิ่ม โดยให้เม็ดเงินรายบุคคล ผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี แต่จังหวัดให้อยู่ในระดับดีเด่น จะต้องเพิ่มคะแนนของบุคคลนี้หรือไม่

AA **ไม่ควรแก้เอกสารการประเมินที่ได้ดำเนินการเสร็จไปแล้ว ควรทำตามกฎกติกา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โดยการประกาศหลักเกณฑ์งานใหม่ กำหนดเป็นงานที่เพิ่มขึ้น มีการประเมิน กำหนดสัดส่วน และคิดวงเงิน ในทางปฏิบัติ อาจทำบันทึกข้อความ ว่ามีบุคคลซึ่งควรได้พิเศษ และลงนามโดยผู้บังคับบัญชา**

Q ลดผลการประเมินลงมา เพื่อให้สอดคล้องกับวงเงิน ซึ่งในส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการจังหวัด จะกำหนดเลยว่า คะแนนเท่าไหร่ จะได้ % เท่าไหร่ ข้าราชการจะติดใจเรื่องคะแนน (ไม่ใช่ %) เพราะจะนำไปใช้กับการประเมินเรื่องอื่นด้วย

AA **ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจในการจัดสรรวงเงิน การจะกำหนด x ได้ต้องทราบวงเงิน และคะแนนก่อน รวมทั้งต้องมีการประกาศด้วย**

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ข้อ 4 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ .... (วรรค 3) "การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน"

7. ให้แนะนำวิธีประเมินที่ดีที่สุด และไม่มีปัญหาเรื่องการร้องเรียน

AA **ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้**

1. **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ** (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552)
2. **มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ** (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552)
3. **การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551** (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2552)
4. **ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น** (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 29 ลงวันที่ 7 กันยายน 2553)

8. ข้าราชการที่เงินเดือนเต็มขั้นแล้ว จะมีการประเมินต่างกับข้าราชการคนอื่นหรือไม่

AA **ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเหมือนกัน ข้าราชการระดับตำแหน่งใด ก็ได้เงินเดือนในระดับตำแหน่งนั้น ระดับตำแหน่งชำนาญการ จะใช้ของ ชำนาญการพิเศษไม่ได้ คนละส่วนกัน**

9. การคำนวณวงเงินการเลื่อนเงินเดือน กรณี เงินเดือนเต็มขั้น เงินค่าตอบแทนจะปัดเศษ 10 บาท หรือไม่

AA **เงินค่าตอบแทน ไม่ปัดหลัก 10 จะปัดเศษให้เฉพาะเงินเดือน แต่หากได้ทั้งเงินเดือน และค่าตอบแทน ก็จะปัดหลัก 10 ที่เงินเดือน ที่เหลือก็จะเป็นค่าตอบแทน**

10. กรณี รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเกษียณอายุราชการ เป็นเวลามากกว่า 6 เดือน จะได้รับการประเมินเป็นกรณีพิเศษ หรือไม่

AA **การรักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจพิจารณาให้ได้**

11. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมสรรพากร สรรพากรพื้นที่เป็นผู้ประเมิน ใช้สัดส่วน 70:30 เปลี่ยนสมรรถนะหลัก จาก 5 เป็น 8 ตัว แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ไม่ได้แยกว่า เป็นข้าราชการระดับใด ทำได้หรือไม่

AA **ก.พ. จะกำหนดเกณฑ์กว้างๆเป็นมาตรฐานไว้ และสนับสนุนให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ได้เอง ดังนั้น ผู้ประเมินในแต่ละส่วนราชการจะต้องเข้าใจว่าไม้บรรทัดเราเป็นอย่างไร กำหนดหลักเกณฑ์ และตั้งกติกาไว้อย่างไร และควรตั้งค่าเป้าหมายระดับความคาดหวัง เป็นค่ามาตรฐาน อยู่ที่ระดับ 3 แล้วจึงไปเปรียบเทียบกับคะแนน 5 ระดับ ถ้าทำได้มากกว่าความคาดหวัง ได้ระดับ 4 และระดับ 5 และถ้าทำได้น้อยกว่า ได้ระดับ 1 และระดับ 2**

12. นาย ก ได้รับการประเมินในระดับพอใช้ 2 รอบการประเมิน รอบการประเมินถัดไป นาย ก มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น จะได้รับผลการประเมินในระดับดี หรือมีระเบียบกำหนดว่า ถ้าได้รับระดับพอใช้ 2 รอบแล้ว รอบต่อไปจะได้ระดับต้องปรับปรุง

AA **ไม่มีระเบียบใดกำหนดไว้ แต่ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น**

13. ผลการประเมินระบบบริหารราชการ (เอกสารประกอบการบรรยาย) แม้ว่า ทั้ง 14 ข้อ ผลจะอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ แต่ได้เปอร์เซ็นต์ไม่ถึง 50 เปอร์เซ็นต์ ควรใช้การประเมินลักษณะนี้ต่อไปหรือไม่ อย่างไร

AA **e Survey Check and Balance ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล แบบสำรวจว่าส่วนราชการทำไปแค่ไหน Check จากความพอใจในผลงานของลูกค้า การจำแนกระดับความแตกต่าง ถ้ามีค่าตรงกลางอาจทำให้การแปรความหมายบิดเบือน จึงตัดค่าตรงกลางออก เพื่อบังคับค่าน้ำหนักคะแนนไปทางใดทางหนึ่งให้ชัดเจนขึ้น**

ผลที่ได้ แสดงผลกระทบต่อส่วนราชการ/ภูมิภาคมาก - น้อยอย่างไร จะได้นำมาปรับปรุงระบบต่อไป

14. จะแก้ไขระบบราชการที่มีข้าราชการซึ่งไม่ทำงาน อยู่ไปวันวัน รอเวลาเกษียณ โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาไม่ได้จัดการอย่างไร ตอนประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก็ได้ขั้นเงินเดือนเหมือนคนอื่นทั่วๆไป อย่างไร เพราะเป็นตัวบั่นทอนกำลังใจของคนทำงาน ให้ท้อแท้ ไม่อยากคิดพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป

AA **ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%) ให้ข้าราชการผู้นั้นทำค่ามั่น ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง ถ้าทำแล้ว ได้ผลแบบเดิม ไม่ทำให้ดีขึ้น อาจให้ทำค่ามั่น ครั้งที่ 2 และส่งให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณา (เช่น อธิบดี / ผู้ว่าราชการจังหวัด) ว่าจะดำเนินการอย่างไร เช่น อธิบดีอาจให้ทำค่ามั่นอีกครั้งว่าจะปรับปรุงตัวให้ดีกว่าเดิม ถ้าข้าราชการรายนี้ไม่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ก็ให้ออกตาม ม 110 (5) การให้ออกจากราชการกรณีทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ราชการกำหนด ไม่ใช่เป็นการผิดวินัย**

15. ความคับข้องใจการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง (แบบ%)

Q มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน ในระบบ % เป็นการบิดเบือน และเปิดโอกาส อย่างไม่เป็นธรรม บางหน่วยงานมีข้าราชการที่ได้เลื่อนเงินเดือนรอบละ 6% ใน 1 ปี ได้ 12% ซึ่งน่าจะประกาศเป็นข้าราชการดีเด่นระดับชาติได้

AA **การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนแบบนี้ เป็นระบบที่มีความสมเหตุสมผลในตัว หากดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนด (หนังสือเวียน ว 20/52) เพราะเป็นระบบที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ เริ่มจากการการประกาศกติกาที่จะใช้ให้ทราบ การกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลร่วมกัน และประเมินผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล และประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม หรือจังหวัด**

ทั้งนี้ หากเห็นว่ากระบวนการประเมินผลไม่เป็นธรรม มีความคับข้องใจ ก็สามารถร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไป -> ปลัดกระทรวง -> กพค. เพราะไม่เป็นธรรม (ทำหน้าที่แทนศาลปกครองชั้นต้น) ->ศาลปกครองชั้นสูงสุดสามารถทำเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้ตามระบบ

Q ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่ ทำให้รู้สึกว่า ทำงานมา 10 ปี ได้รับ % การเลื่อนเงินเดือน = ข้าราชการที่เข้าใหม่ ที่ทำงานน้อยกว่า ได้เงินเท่ากัน มีความเห็นว่า การใช้ค่ากลางเป็นเกณฑ์ เป็นปัญหาการบริหารวงเงินของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ กลุ่มพนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้ค่ากลางแบบข้าราชการ เกิดความได้เปรียบ เสียเปรียบสูง โดยเฉพาะ กรณีที่มีผู้ที่ได้เงินเดือนต่ำกว่าค่ากลาง

AA **การเลื่อนเงินเดือนแบบ x ข้าราชการที่เข้าใหม่ ได้รับเงินเดือนใกล้เคียงข้าราชการที่รับราชการมานาน เพราะปัจจัยที่กระทบตัวเงิน เช่น การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ต.ค. 54 และ 1 ม.ค. 55 (หนังสือเวียน ว 3/55) ผู้ที่บรรจุไม่ถึง 10 ปี ได้ชดเชยเพิ่มไปด้วย และปรับเพิ่มตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้**

การเลื่อนเงินเดือน ที่เป็นการเลื่อนจริงๆ มีหลักคิดว่า ถ้าระดับตำแหน่งเดียวกัน ควรได้รับมอบหมายงานที่ใกล้เคียงกัน และได้รับความคาดหวังให้มีผลิตผลงานในระดับที่เท่ากัน ไม่ว่าอยู่ช่วงใดของกระบอก (บน - ล่าง) ผลงานเท่ากันควรได้เงินเพิ่มเท่ากัน แต่อาจเกิดกรณีที่พวกอาวุโสมาก เกี่ยงงาน หรือทำงานน้อยลง ในขณะที่พวกที่อาวุโสน้อยกว่า ใช้งานอะไรก็ทำทันที จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะให้เขาได้น้อยกว่า

ตำแหน่งเดียวกัน ผลการปฏิบัติราชการเท่ากัน ควรจะได้รับผลการประเมินเท่ากัน เหตุที่ค่าเงินฐานบน และฐานล่าง มีเงินต่างกัน เพราะหลักคิดที่ว่า ฐานบน มีประสิทธิภาพมากกว่า ควรได้รับมอบงานที่มากกว่า และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

กรณีที่ข้าราชการใหม่ ได้เงินเดือนใกล้เคียงข้าราชการที่อยู่มานาน นอกจากเป็นเหตุมาจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุแล้ว ถ้าเขาทำงานมีผลงานได้รับการประเมินในระดับดี ก็จะทำให้ได้เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นด้วย

สำนักงานประกันสังคม มีข้าราชการบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก กรอบวงเงินสำหรับการเลื่อนน้อย ทำให้จัดสรรได้น้อย ระดับดีเด่น 90% ทำให้ได้เงินเพิ่ม 3% - ไม่ถึง 3% มีความต่างเยอะ อาจลดลงถึง 2.9% - 2% ต้องใช้จุดทศนิยม (บริหารได้ถึง 4 จุด)

เราชินกับแบบเดิม ซึ่ง 1 ปี จะได้ 2 ขั้น ประมาณ 1 คน แต่แบบใหม่ สามารถยืดหยุ่นได้มากกว่า ทำงานดีเด่นจริงๆ มีได้มากกว่า 1 คน และคนที่ทำงานแย่ ก็อาจได้ไม่ถึง 1/2 ขั้น ถึงระบบใหม่มาพร้อมความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ และค่าถาม แต่ไม่สามารถแก้ปัญหาเดิมที่เกิดจากการเลื่อนเงินเดือนแบบเดิมได้ ต้องใช้กลไกต่างๆมาช่วยด้วย

Q มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบเก่า และแบบใหม่ ไม่แตกต่างกัน เพราะระบบราชการไทย ยังเหมือนเดิม ยังอยู่ที่ตัวบุคคล และคนของใคร

AA **โดยธรรมชาติ คนเราก็จะใช้งานคนที่ทำงานได้ และไว้วางใจได้ ต้องใช้ผลงานเป็นหลัก เราหวังว่าจะดีขึ้น ช่วยกันคิดระบบที่ดีกว่า เป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ครบวงจร ประเมินเพื่อพัฒนา เติมเต็มช่องว่าง จุดอ่อน เพื่อให้คนในระบบทำงานไปด้วยกันได้ มีประสิทธิภาพเต็มที่**

การบริหารวงเงิน

1. การบริหารผลการปฏิบัติราชการ ขึ้นกับวงเงินการเลื่อนเงินเดือน 3% ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการในหน่วยงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ (หมายถึง ความถี่ของ 3.5, 3, ... , 2, 1.5, 1) ควรมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยจะมีกลุ่มที่มีเงินเดือน สูง- ต่ำมากน้อยต่างกัน กลุ่มที่เงินเดือนมากก็จะได้เม็ดเงินมาก กลุ่มที่เงินเดือนน้อย แม้จะได้เปอร์เซ็นต์ที่ 3.5 จะมีเม็ดเงินเพิ่มนิดเดียว โดยก.พ. ควรกำหนดเกณฑ์ประเมินสำหรับหน่วยงานที่มีลักษณะต่างกันไว้ให้เลือกใช้ เพราะผู้บริหารแต่ละหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่างกัน

AA **การจัดสรรวงเงินลงในหน่วยงาน ตัวอย่างในสำนักงาน ก.พ. มีหลายสำนัก หน่วยที่มีคนมากจะได้เงินก้อนใหญ่ หน่วยที่มีข้าราชการบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก จะได้ไม่ถึง 2.85% ในรอบที่ผ่านๆ มา จึงมีการใช้อำนาจเรื่องการกันเงิน เพื่อเพิ่มวงเงินเลื่อนในหน่วยที่มีวงเงินน้อย โดยมีหลักเกณฑ์ และประกาศหลักเกณฑ์เรื่องการกันเงิน เพื่อป้องกันปัญหาความไม่เป็นธรรม**

การกันเงิน จะช่วยให้การบริหารวงเงินได้เหมาะสม เพราะตัวเลขจำนวนเงิน 3% นี้ ไม่ใช่สิทธิของใคร เป็นวงเงินที่คิดจากฐานเงินเดือนรวม โดยนำตัวเลขมาคำนวณ ระบุผลประกอบการของหน่วยงาน 6% ต่อปี เป็นเงินงบประมาณกลางของราชการ ไม่ใช่ของแต่ละส่วนราชการ

2. การกันเงินของผู้ว่าราชการจังหวัดทำให้วงเงินการเลื่อนเงินเดือนลดลง และเหตุใดจึงไม่กำหนดมาตรฐานให้ทุกจังหวัดกันเงินในอัตราเดียวกัน

AA **ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้บริหารวงเงินสำหรับข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจตามกฎหมายเหมือนอธิบดี ที่จะกันวงเงินไว้ก้อนหนึ่ง เพื่อพิจารณาจัดสรรคืนให้กับส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค บริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดได้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนด เช่น เป็นหน่วยงานที่ร่วมกันผลักดันเป้าหมายยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุ ทั้งนี้ หากพิจารณาเม็ดเงินในภาพรวมของข้าราชการทั้งจังหวัดแล้ว วงเงินการเลื่อนเงินเดือนไม่ได้ลดลงแต่อย่างไร**

3. ในวงเงิน 3% การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ได้แยกระหว่างกลุ่มผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ทำให้กลุ่มผู้ประเมินได้รับการขึ้นเงินเดือนในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มผู้รับการประเมินซึ่งถูกจำกัดไว้ เช่น ผู้ประเมิน ได้สูงสุด 4% ผู้ปฏิบัติ ได้สูงสุด 3.2%

AA **ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ 2 ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดสำนักนายก หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ผอ.กอง ... ถ้ามีการมอบอำนาจบริหารวงเงิน และผู้ว่าราชการจังหวัดประเมิน จะประเมินกลุ่มนายอำเภอ และกลุ่มข้าราชการ โดยถ้ามีวงเงินเหลือจะเกลี่ยให้เฉพาะข้าราชการกรมการปกครองเท่านั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่สามารถกันเงินที่กันไว้ให้กรมอื่นมาให้กรมการปกครอง**

4. การได้รับร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนสูง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับใด หรือไม่ควรเกินระดับใด ในแต่ละระดับตำแหน่ง

AA **แต่ละส่วนราชการจะมีรายละเอียดแตกต่างกัน เพราะระบบนี้อยู่ที่กรอบวงเงิน และการบริหารวงเงินที่ได้รับของกรมนั้น เช่น**

- **ส่วนราชการ ก มีข้าราชการ 100 คน เงินจัดสรร 3% ของเงินเดือน 100 คน = 3,000 บาท จะให้ตอบแทนคน 100 คน ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการใกล้เคียงกัน % ใกล้เคียงกัน ถ้าได้ % แบบเกาะกลุ่ม/อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น ได้มากที่สุด =3% รองลงมา 2.8% -> 2.9%**
- **ส่วนราชการ ข มีข้าราชการ 10 คน ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการแบบโดดเด่นและพอใช้ เช่น บริหารวงเงินได้ = 3.2% -> 2.7% -> 2%**

โดยทั่วไป จะจัดสรรอยู่ในช่วง 3% แต่ไม่เกิน 6% มีบางส่วนราชการ บริหารได้มากที่สุด = 6% ซึ่งสูงมากเป็นหลังคาโบสถ์ แต่มีไม่มาก

5. ได้รับจัดสรรวงเงิน 3% แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดกันไว้ 0.1% ส่งมา 2.9%

AA **หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**

ข้อ 4.1 "... ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ ..."

ข้อ 4.2 "... แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ... ออกอย่างน้อย 3 กลุ่ม ... และให้เลื่อน ... ภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน ..."

- **การบริหารวงเงินของผู้ว่าราชการจังหวัด เงิน 3% เป็นเงินรวมของจังหวัด ต้องมีหลักเกณฑ์และประกาศให้ชัดเจน ทั้งตอนกันเงิน และคืนเงินที่กัน เช่น กันไว้ 0.1% ให้ส่วนราชการใช้ 2.9%**

6. มีการตรวจสอบเงินกันหรือไม่ บางแห่งนำเงินจากหน่วยงานที่มีคนมากไปให้ที่มีคนน้อย และไม่ได้คืน ทำให้บางคนได้ถึง 6% ทั้ง 2 ครั้ง

AA **ผู้ว่าราชการเป็นผู้มีอำนาจตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งกรณีเช่นนี้มีไม่มาก ทำให้โปร่งใสได้โดยจัดการประชุมร่วมกัน และประกาศให้ทราบทั่วกัน การกำหนดให้ทำอะไรได้บ้าง หรือไม่ให้ทำอะไร จะเป็นการบังคับ ทำได้ยาก จึงกำหนดให้จัดสรรวงเงินที่กัน แล้วมีการประกาศ**

7. การกันเงินของผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อจัดสรรมาให้ส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการใช้อำนาจมอบให้ (เพิ่มให้) บุคคลที่ตนพอใจ โดยไม่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ

AA **ควรมีการตกลงกัน และมีกติกาที่ชัดเจน โดยทำเป็นบันทึก มีคำอธิบายสำหรับงานในส่วนที่เพิ่มเพื่อ top up สำหรับเรื่องพิเศษที่เพิ่มขึ้นมาให้ชัดเจน พร้อมประกาศเพื่อให้เกิดการยอมรับ และสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา**

กรณี ร้องทุกข์เรื่องเงินเดือน ต้องมีหลักฐาน ไม่ใช่อ้างลอยๆ พิจารณาจาก ข้อตกลง กติกา ว่าใครทำอะไร ได้ผลงานอะไร ผลงานมีความแตกต่างกันอย่างไร เคยมีกรณีร้องทุกข์ ซึ่งได้พิจารณาแล้วให้ยกเลิกของเก่า และดำเนินการใหม่ทั้งกระบวนการให้ถูกต้องตามกฎ กติกาที่กำหนดไว้

8. การกันเงินในระดับต่างๆ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดกัน หัวหน้าส่วนราชการจังหวัดกัน หัวหน้าส่วนราชการอำเภอกัน ได้หรือไม่

AA **ในภาพรวมของจังหวัด ผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่ใช่นายอำเภอ แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีสิทธิ์เก็บไว้เอง**

9. การจัดสรรวงเงิน 3% ในภาพรวม ทำไมไม่จัดสรร 6% ของแต่ละคน แล้วให้แข่งกับตัวเอง หรือให้เลื่อน % เงินเดือนจากอัตราเงินเดือนของตนเอง

AA **การจัดสรรวงเงินการเลื่อนในแต่ละรอบการประเมิน = 3% มาจากการเลื่อนเงินเดือนในระบบการประเมินผลแบบเดิมที่จัดสรรวงเงินทั้งปี = 6% วงเงิน 3% เป็นกรอบเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน โดยคำนวณจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการในหน่วยงานนั้น เป็นเงินของหน่วยงาน ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการทุกคนในหน่วยงาน จึงอยู่ในกรอบวงเงิน 3% และขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันของข้าราชการแต่ละคน โดยเหตุที่ต้องกำหนดเม็ดเป็นฐานในการคำนวณ ตอนปรับเข้าระบบใหม่ คนส่วนใหญ่มีเงินเดือนเกินค่ากลาง อนุมาน => ประสบการณ์ในงานมากกว่าคนต่ำแหน่งนี้**

หลักการจ่ายค่าตอบแทน เป็นการจ่ายตามค่าของงานที่ต่างกัน มีความรับผิดชอบต่างกัน ใช้ฐานคำนวณไล่ระดับกันขึ้นไปตามค่าของงาน ❀ แต่ละงาน = มีภารกิจ และความรับผิดชอบ ❀ ค่าของงาน = ให้เงินเท่าไหร่ และมีความสามารถในการจ่าย ❀ ผลการปฏิบัติราชการเท่ากัน ได้ผลงานในปริมาณ และมีคุณภาพดีเท่ากัน เช่น ถ้าให้ ก = 500 ต้องให้ ข = 500 ด้วย ผู้ได้รับการประเมินระดับดีเด่น ได้ 3% มาเลื่อนที่ฐาน 15,000.- บาท กับ 20,000.- x 3% จะได้เม็ดเงินไม่เท่ากัน ผลงานดีเด่นของ ข เป็นการตอบแทนย้อนหลัง x เงินเดือน (ผลงานย้อนหลังทบมาเรื่อยๆ) = ตอบแทนย้อนหลัง การเลื่อนเงินเดือนปัจจุบัน x ที่ฐาน = ฐานของทุกปีต่อเนื่อง

ทั้งนี้ หากเลื่อนเงินเดือนในวงเงิน 3% จากฐานเงินเดือนของข้าราชการแต่ละคน จะก่อให้เกิดปัญหาการไม่สามารถจัดสรรเงินให้อยู่ในกรอบวงเงินที่ราชการพึงจ่ายให้ได้ และไม่สามารถตอบโจทย์การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลสำเร็จงานโดยรวมของแต่ละหน่วยงาน

10. มีแนวโน้มที่จะปรับโควตาวงเงิน 15% ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือไม่

AA **อาจจะมีในอนาคต ขึ้นอยู่กับว่ารัฐบาลมีความสามารถในการจ่ายหรือไม่ และส่วนต่างนั้นมีผลต่องานยุทธศาสตร์ชาติหรือไม่**

11. เหตุใดสำนักงาน ก.พ. (กำหนดหลักเกณฑ์) และสำนักงบประมาณ (จัดการเรื่องเงิน) ไม่หารือ เพื่อขยายวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนให้เพียงพอกับข้าราชการที่ได้รับการประเมินผลงานในระดับดีเด่น ควรได้ค่าตอบแทน 3%

AA **วงเงินการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ ที่ได้รับจัดสรรโดยคิดจาก 3% ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการนั้น เป็นเงินรวมของหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นเงินขั้นต่ำ/มาตรฐานที่ทุกคนพึงได้รับเพิ่มในการประเมินแต่ละรอบ จึงเป็นบทบาทของผู้ประเมินที่จะชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ถูกประเมิน และประเมินผลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล (หนังสือเวียน ว20/52) ซึ่งหลักทั่วไปในการพิจารณาเปรียบเทียบคัดเลือกใดๆก็ตาม ที่ดีที่สุด และที่แย่ที่สุดจะมีอย่างละหนึ่ง(หรือมีจำนวนจำกัด) หากแต่ละหน่วยประเมินให้เห็นค่าความแตกต่างของผลการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริงแล้ว ก็สามารถจะจัดสรรได้อย่างยุติธรรมเหมาะสมภายในวงเงินที่ได้รับ แต่อย่างไรก็ตาม ต้องพิจารณาภาวะเศรษฐกิจประกอบด้วย หากเป็นช่วงที่เศรษฐกิจดี รัฐบาลอาจเพิ่มวงเงินได้ และหากเป็นช่วงวิกฤตก็อาจมีการปรับลดลงได้เช่นกัน**

การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และที่ประชุม ก.พ. เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554 และที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2554 มีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

1. การมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น (กรมเดียวกัน) หรือไปช่วยราชการ (ต่างกรม)

Q การปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หรือการไปช่วยราชการ หน่วยงานที่ข้าราชการไปปฏิบัติงานเป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจประเมิน และใช้งบประมาณการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการต้นสังกัด ทำให้ต้นสังกัดพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการน้อย เพราะไม่ได้อยู่ทำงานให้ต้นสังกัด และผลการประเมินไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติราชการที่แท้จริง

✍ ขณะนี้ > ต้นสังกัดมีอำนาจตามกฎหมายในการประเมินข้าราชการที่ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หรือไปช่วยราชการ ซึ่งผลการประเมินมักจะไม่ได้ระดับดีเด่น สำหรับการไปช่วยราชการ เป็นความจำเป็นระยะสั้น ที่ไม่ส่งผลดีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เพราะทำให้ “คน” และ “เลขตำแหน่ง” ไม่ตรงกัน ทั้งนี้ ผู้ประเมินควรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบประเมินตามหลักเกณฑ์ ไม่ใช่เห็นว่าไม่ได้ใช้วงเงินตัวเอง ก็ประเมินให้ดีหมด

Q ผู้ไปช่วยราชการ ได้รับผลการประเมินสูง แต่ต้นสังกัดปรับลดให้ต่ำลง

✍ ขณะนี้ > ผู้ประเมินในหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ เป็นเพียงผู้เสนอความเห็น ไม่ใช่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ต้นสังกัดเป็นผู้ประเมิน โดยอาจเทียบเคียงกับผลงานของเขาที่อยู่ในหน่วยงาน

Q หน่วยงานที่ข้าราชการมาช่วยราชการ จะส่งผลการประเมินไปให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาช้า ทำให้เกิดปัญหาการเลื่อนเงินเดือนช้า

✍ ขณะนี้ > ต้องส่งผลการประเมินไปให้หน่วยงานต้นสังกัด

Q การมีคำสั่งให้ไปช่วยราชการ ต้องใช้ตัวชี้วัดของส่วนราชการเดิม หรือใหม่ ใครเป็นผู้ประเมิน และมีวิธีการประเมินอย่างไร

✍ ในระบบราชการ ยึดหลักการ ตัวอยู่ที่หนึ่ง ต้องดูภารกิจของงานที่อยู่ ว่า มีกี่คน มีสายงานอะไรบ้างทั้งนี้ ตามหนังสือเวียน ว 20/52 ให้อำนาจต้นสังกัดประเมิน หน่วยงานที่ใหม่มอบหมายงานให้ ตัดเกรดที่ต้นสังกัด บริหารวงเงิน ผลงานระดับนี้ ดีเด่น ได้ % =? ต้องจ่ายในวงเดียวกัน

AA **กรณี การมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น (กรมเดียวกัน) หรือไปช่วยราชการ (ต่างกรม) ให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ข้าราชการไปปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และให้พิจารณาเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น ไปคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน และบริหารวงเงินในหน่วยงานที่ไปปฏิบัติราชการ**

2. การโอน หรือย้ายข้าราชการ ภายหลังวันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน

Q การโอน หรือการย้าย ที่ต้นสังกัดเดิม ได้คำนวณเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการการที่โอน หรือย้าย (หลังวันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน) โดยรวมอัตราเงินเดือนไว้ในวงเงินแล้ว ทำให้หน่วยงานใหม่ต้องบริหารวงเงินให้ครอบคลุมการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่โอน หรือย้ายไปด้วยและการโอน หรือการย้ายในระหว่างรอบการประเมิน เช่น ปฏิบัติงานสังกัดเดิม 4 เดือน แล้วโอน หรือย้ายไปสังกัดใหม่ 2 เดือน จะให้สังกัดเดิม หรือสังกัดใหม่ เป็นผู้ประเมิน

✍ ขณะนี้ > การโอน หรือการย้าย สังกัดใหม่เป็นผู้ประเมิน โดยรับข้อมูลการปฏิบัติราชการจากสังกัดเดิม ประกอบการพิจารณา (ตัวนั่งอยู่ที่ไหนให้ประเมินที่นั่น)

AA กรณี การโอน หรือย้ายข้าราชการ ภายหลังวันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน ซึ่งเป็นวันที่ส่วนราชการและจังหวัดคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ตามลำดับ ให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการจังหวัด หรือหน่วยงานต้นสังกัดเดิมของข้าราชการก่อนการโอน หรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาในต้นสังกัดใหม่ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามผลการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในต้นสังกัดเดิมดังกล่าว

3. วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน และการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

Q การกำหนดวงเงินไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ (ตำแหน่งประเภทบริหาร) และข้าราชการในสำนักงานรัฐมนตรี

AA ให้กำหนดผู้บริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม ดังนี้

1. **หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี และตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ (ตำแหน่งประเภทบริหาร)**
2. **หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หรือเลขานุการรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ในสำนักงานรัฐมนตรี**

Q การกันวงเงินขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารวงเงินที่อาจแตกต่างกัน และการจัดสรรวงเงินที่กันไว้ดังกล่าวก็ขาดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ชัดเจน เป็นเหตุให้เกิดข้อร้องเรียนจากส่วนราชการทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

AA ☞ **ให้สำนักงาน ก.พ. ตอบให้ความเห็นชอบการกำหนดผู้บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งที่อาจกำหนดให้มีขึ้นใหม่ได้ โดยไม่ต้องนำเสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีพิจารณา ทั้งนี้ การกำหนดผู้บริหารวงเงินดังกล่าวให้คำนึงถึงลำดับชั้นการบังคับบัญชาเป็นสำคัญ**

☞ **ให้ส่วนราชการ และจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดสรรวงเงินที่กันไว้บริหารต่างหาก และให้ประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน**

Q การกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ก่อให้เกิดปัญหา คือ

การนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่ได้รับ พ.ข.อ. มาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ จึงทำให้วงเงินดังกล่าวสูงกว่าที่ควร และการจ่ายเงิน พ.ข.อ. ยังมีความแตกต่างจากการจ่ายเงินเดือนหลายประการ

ส่วนราชการ หรือจังหวัดไม่สามารถนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ที่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน มาคำนวณเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนได้ จึงทำให้วงเงินดังกล่าวต่ำกว่าที่ควร

AA **สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเงื่อนไขการกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมใน 2 กรณี ดังนี้**

1. **กรณีข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ต่อเวลาราชการ และเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง ไม่ให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ**
2. **กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และถึงแก่ความตายก่อนวันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี ให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการ มาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ ในวันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี**

ค่าตอบแทน

ฐานในการคำนวณการเลื่อนเงินเดือน

1. การกำหนดค่ากลางที่เป็นฐานในการคำนวณการเลื่อนเงินเดือน มีหลักคิดอย่างไร เหตุใด ไม่ใช้จำนวนเปอร์เซ็นต์ที่ได้ x เงินเดือนตัวเอง และน่าจะมีมากกว่า 2 ค่า เช่น มี 4 ค่า เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

AA **โครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบเก่า ⇨ ออกแบบกระบอกเงินเดือน เป็นขั้น โดย C ไหน ก็อยู่ในกระบอกเงินเดือน C นั้น มีขั้นต่ำ และขั้นสูง การเลื่อนขั้นเงินเดือนคิดจากค่ากลางที่สะท้อนถึงค่างานของตำแหน่งที่ระบบราชการมีจ่ายให้ผู้ปฏิบัติ ในขณะที่ โครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบใหม่ ⇨ ซึ่งผ่านการพิจารณาของ ก.พ. แล้ว มีหลักคิดว่า**

- **ควรจะเลื่อนเงินเดือนจากค่ากลาง แต่ส่วนใหญ่ข้าราชการจะมีเงินเดือนมากกว่าค่ากลาง จึงกำหนดฐานในการคำนวณไว้ 2 ฐาน คือ ฐานบน -ฐานล่าง ได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วงใกล้ค่าไหน ก็ให้ใช้ค่านั้น**
- **ผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกัน จะได้รับความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานใกล้เคียงกัน ใครทำได้ดีกว่า จะได้รับการประเมิน x มากกว่า**
- **แนวโน้มฐานในการคำนวณ น่าจะมีน้อยลง อาจเหลือเพียง 1 ค่า เพราะกระบอกเงินเดือนจะค่อยๆแคบลง**

2. จะมีการปรับฐานในการคำนวณ Mid-Point เมื่อไหร่

AA **ได้มีการปรับฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงไปเมื่อปี 2554 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3/ว 11 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2554 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ)**

3. เหตุใดการกำหนดฐานในการคำนวณบน-ล่างของข้าราชการแต่ละตำแหน่งประเภทมีความแตกต่างกันสูง โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการลงมา กว่าจะถึงฐานบนจะช้ามาก

AA **การกำหนดฐานในการคำนวณบน-ล่าง ถอดมาจากโครงสร้างบัญชีเงินเดือนตรงๆ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไร ซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริงของงาน เพื่อไม่ทำให้แตกต่างจากโครงสร้างเงินเดือนเดิมในช่วงเปลี่ยนระบบ ระดับตำแหน่งชำนาญการปรับมาจาก 2 ระดับ (C6 C7) ซึ่งมีโครงสร้างเงินเดือนแตกต่างกัน และระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษที่กำหนดไว้สูง เพราะเป็น Key Person ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่จะเลื่อนไปเป็นผู้บริหาร (ไม่ใช่ นักปฏิบัติ) เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ทั้งนี้ จากผลการสำรวจ พบว่า ภาคราชการมีอัตราเงินเดือนให้ระดับปฏิบัติการสูงกว่าภาคเอกชน**

โครงสร้างเงินเดือน เงินเดือนเต็มขั้น และการปรับเงินเดือน

1. จะมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนทั้งระบบเมื่อไหร่ (เงินเดือนถึงขั้นสูงสุดแล้ว) ปัจจุบันปรับเฉพาะผู้มีเงินเดือนน้อย วุฒิปริญญาตรีบรรจุใหม่ = 15,000 บาท ผู้ทำงานมา 25 ปี = 30,000 บาท

AA **การขึ้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นนโยบายของรัฐบาล ส่วนการปรับโครงสร้างเงินเดือนทั้งระบบ ขึ้นกับว่าราชการมีเงินหรือไม่ ซึ่งขณะนี้มีเงินไม่พอ ซึ่ง ก.พ. มีแนวคิดเรื่องการปรับเงินเดือนทั้งระบบ มาอย่างต่อเนื่อง และเพิ่งมีการปรับเมื่อวันที่ 1 เม.ย. 54 (ตามหนังสือเวียน ว 11/54) และวันที่ 1 ม.ค. 55 (ตามหนังสือเวียน ว 3/55) ได้ปรับ 15,000 บาท และจะมีการปรับอีก ในช่วง 1 ม.ค. 56 และ 1 ม.ค. 57 อาจทำให้รู้สึกเสียเปรียบเชิงเปรียบเทียบ แต่ขอให้เข้าใจว่าเป็นไปโดยหลักการ**

2. ข้าราชการระดับตำแหน่งชำนาญการซึ่งมีจำนวนมากได้รับเงินเดือนเต็มขั้น แต่ด้วยข้อจำกัดการไม่ได้เลื่อนเป็นระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ขอให้เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งชำนาญการ ขยับไปใช้ฐานของกลุ่มระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ได้หรือไม่ เพราะข้าราชการกลุ่มนี้มีมาก ไม่มีโอกาสได้ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และเงินประจำตำแหน่ง ทำให้เสียโอกาสในการคำนวณเงินบำนาญ

AA **ข้าราชการระดับต่าแหน่งใด ก็ได้เงินเดือนในระดับต่าแหน่งนั้น ระดับต่าแหน่งชำนาญการ จะใช้เงินของระดับต่าแหน่งชำนาญการพิเศษ ไม่ได้ คนละส่วนกัน ส่วนเงินเดือนเต็มขั้น เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ในทุกต่าแหน่งของทุกองค์การ โดยเฉพาะในระบบราชการ ซึ่งเป็นการจ้างงานตลอดชีพ ยิ่งมีโอกาสเงินเดือนเต็มขั้นได้สูงกว่า**

การปรับ การเลื่อนต่าแหน่งสำหรับกลุ่มชำนาญการ (C6 - C7) เป็นไปตามกฎหมาย กติกา และเงื่อนไขมาตรฐานกำหนดต่าแหน่ง Spec ซึ่งในทางปฏิบัติ กฎหมายได้เปิดโอกาสให้ส่วนราชการกำหนดเงื่อนไข หลักเกณฑ์ การสอบ ระยะเวลาการดำรงต่าแหน่ง การอบรมได้เอง โดยต้องพิจารณาทั้งคนที่มีคุณสมบัติครบ และคนที่มีคุณสมบัติในการเลื่อน (หนังสือเวียน ว 10/48 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงต่าแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ต่าแหน่งประเภททั่วไป) และต่าแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะต่าแหน่งระดับ 8 ลงมา)

3. เงินเดือนขั้นสูงของเกษตรอำเภอ (เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส) กับเกษตรอำเภอ (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ) แตกต่างกัน จะมีแนวทางการปรับปรุง หรือไม่

AA **เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส เป็นระดับสูงสุดของสายงานต่าแหน่งประเภททั่วไป ไม่มีทางก้าวหน้าสูงกว่านี้ แต่นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ มีทางก้าวหน้าเป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ และมีโอกาสได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ❀ การที่ต่าแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มีกระบอกเงินเดือนที่สูง เพราะน่าโครงสร้างเงินเดือนของ C7 และ C8 ในต่าแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมารวมกัน ซึ่งกระบอกนี้ยังไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของต่าแหน่ง จะมีการปรับในอนาคต**

4. จะมีการปรับเงินเดือนทั้งระบบ เพื่อลดผลกระทบจากการปรับเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิ การศึกษาจากมติคณะรัฐมนตรี หรือไม่

AA **ถ้าเศรษฐกิจดีขึ้น รัฐบาลมีเงิน มีความสามารถในการจ่ายเพิ่มขึ้น และมีมติเห็นชอบกับข้อเสนอที่สำนักงาน ก.พ. ได้นำเสนอ**

5. ตามมติคณะรัฐมนตรี เงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการ ระดับปริญญาตรี ปี 55 ประมาณ 11,000 บาท ปี 56 ประมาณ 13,000 บาท ปี 57 = 15,000 บาท จะเกิดข้อได้เปรียบเสียเปรียบ หรือไม่ สำหรับข้าราชการที่บรรจุ ปี 55 กับปี 57 ซึ่งต่างกัน 2 ปี และในระยะเวลา 2 ปีนี้ คนที่บรรจุ ปี 55 จะก้าวทันคนที่บรรจุ ปี 57 ได้อย่างไร และมีแนวทางไหนที่จะแก้ไขความเหลื่อมล้ำนี้

AA **โดยระบบจะมีการปรับในตัวเอง คือ ครั้งนี้ ได้ให้ปรับชดเชยให้ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อน 1 ม.ค. 55 และปรับเงินเดือนแรกบรรจุ ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ 1 เม.ย. 55 ผู้ที่เข้ารับราชการก่อน จะผ่านกลไกการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบการประเมิน พอถึงปี 56 และ ปี 57 ก็จะมีการปรับชดเชยให้ข้าราชการที่อยู่เดิม (ปี 55 ด้วย) และปรับเงินเดือนแรกบรรจุผู้เข้าใหม่**

ทั้งนี้ ในช่วงแรก อาจรู้สึกว่ามีความเหลื่อมล้ำ แต่ขอให้มองภาพรวมในระยะยาว เมื่อผ่านช่วงปรับเปลี่ยนนี้แล้ว การเลื่อนไหลในเรื่องค่าตอบแทนก็จะเป็นระบบ สำหรับผู้ที่รับราชการมานาน เกินช่วงเวลาที่ราชการจะมีงบประมาณเพียงพอที่จะปรับชดเชยให้ได้ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีเงินเดือนในอัตราสูง และได้รับค่าตอบแทนอื่นๆจากราชการมาอย่างต่อเนื่อง

6. 1 ม.ค. 55 วุฒิปริญญาตรี เงินเดือน = 11,680.- บาท + ค่าครองชีพ รวมเป็น 15,000.- บาท ค่าครองชีพ ในที่นี้รวมถึง เงินค่าเวร ค่า OT ค่าตอบแทนอื่นๆ หรือไม่ (หน่วยงานบางแห่งใช้วิธีนี้)

AA **เงินเดือน ค่าครองชีพ และค่าตอบแทนอื่นๆ เป็นเงินคนละส่วน และมาจากกฎหมายคนละฉบับ เช่น**

- **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**
- **กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552**
- **ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราว (แก้ไขเพิ่ม ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555**

7. ทำไมผู้ที่จบปริญญาตรี ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงไม่ได้ปรับเงินชดเชยวุฒิปริญญาตรี

AA **ทุกครั้งที่มีการปรับ จะปรับให้ทั้งระบบ เมื่อปี 2554 ได้ปรับเงินเดือนแรกบรรจุของทุกวุฒิการศึกษา (ปวช. ปวท. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ตามหนังสือเวียน ว 31/54 และในปี 2555หนังสือเวียน ว 3/55 ปรับให้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในช่วง 9,000 - 12,000 บาท ตำแหน่งประเภททั่วไป 0 ต่ำกว่าปริญญาตรี จึงได้ชดเชย แต่ไม่ถึง 15,000 บาท (ปรับตามหนังสือเวียนปรับเงินเดือน + ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าครองชีพ)**

ตำแหน่งประเภททั่วไป 0 ที่ได้ปริญญาตรี ไม่สามารถนำวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมาปรับได้ เพราะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ต้องการผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

การจะได้ปรับหรือไม่ ต้องดูมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลัก จบปริญญาตรีสาขานี้ ไปต่อปริญญาโทสาขาอื่น หากวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก็ไม่สามารถปรับได้

ในตำแหน่งประเภททั่วไป 0 การไปศึกษาได้วุฒิเพิ่ม ปวช -> ปวส. ก็ไม่ใช่ว่าจะเลื่อนได้ทันที ต้องมีตำแหน่งที่กรม/หน่วยงานกำหนด และตำแหน่งนั้นต้องการวุฒิ ปวส. ถ้าได้รับเลือกให้ไปครอง จึงจะไปลงตำแหน่งนั้นได้ ต้องครอง ปวช. 1 ปี จึงปรับเป็น ปวส.ได้

8. ตำแหน่งประเภททั่วไป เงินเดือน 22,000 บาทขึ้นไป ไม่ได้รับการปรับตาม ว 3 ขอถามว่าจะได้รับการปรับในปีหน้าหรือไม่ และเหตุใด ข้าราชการที่อายุราชการเกิน 10 ปี เงินเดือนเกินเกณฑ์ของ ว 3 ถึงไม่ได้รับการปรับเงินเดือน อยากจะให้ดูแลข้าราชการที่อายุงานเกิน 10 ปีขึ้นไป และไม่เห็นด้วยที่จะปรับให้ที่ปลายแท่งเงินเดือนเหมือนรอน้ำบ่อหน้า

AA **ควรได้ปรับทุกคน แต่ข้อจำกัด คือ งบประมาณ ไม่สามารถชดเชยให้ข้าราชการทุกคนในระบบได้ จึงกำหนดที่ผู้บรรจุย้อนหลังไปประมาณ 10 ปี และมีเงินเดือนไม่เกินที่กำหนด หากการปรับในปี 56 และปี 57คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ขยายได้ขั้นต่ำ ขั้นสูงก็จะขยับไปด้วย**

โดยที่ภารกิจภาครัฐไม่ใช่การประกอบธุรกิจเพื่อหวังผลกำไร จึงไม่มีเงินกำไรมาเฉลี่ยคืนให้ข้าราชการทุกคนได้ ขอให้มองโดยภาพรวมของระบบราชการ ที่ได้จ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมให้ข้าราชการทุกคนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ จนเกษียณอายุราชการไปแล้วก็ยังได้ค่าตอบแทน จึงเป็นเรื่องปกติที่ทุกๆคนจะมีช่วงที่ได้ประโยชน์มากกว่า และช่วงที่ไม่ได้ประโยชน์เพิ่ม ซึ่งทำให้รู้สึกว่าเสียเปรียบ/เสียประโยชน์ หากพิจารณาออกจากเรื่องที่กระทบกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแล้ว จะเห็นว่า รัฐได้พยายามกระจายความเป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกคนโดยเท่าเทียม เพียงแต่ยังมีงบประมาณไม่มากพอที่จะให้เงินเพิ่มทุกคนได้ จึงจัดสรรให้ในกลุ่มที่มีโอกาสค่อนข้างน้อยกว่า ซึ่งมีความจำเป็นมากกว่าตามลำดับ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนดำรงชีพได้ ในขณะเดียวกัน ข้าราชการก็ควรต้องรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียด้วย

9. ได้สอบเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อ 28 ม.ค. 55 จะได้รับการปรับวุฒิปริญญาตรี หรือไม่ ปัจจุบันเงินเดือน 18,580 บาท อายุราชการ 15 ปี (จากระดับชำนาญงาน มาเป็นระดับปฏิบัติการ)

AA **ใช้เกณฑ์ตามหนังสือเวียน ว3/55 ดูว่าเงินเกินช่วงที่ได้ชดเชย หรือไม่ (ต้องปรับเงินเดือนตาม ว 3 ก่อนเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติราชการ รอบแรก ตุลาคม 2554 - มีนาคม 2555)**

10. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อนาคตมีโอกาสปรับค่าตอบแทนพิเศษเป็น 5,600 บาท หรือไม่ ปัจจุบันได้รับ 3,500 บาท

AA **ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (C8) มีเงินค่าตอบแทน 3,500 บาท ส่วน 5,600 บาท เป็นอัตราเงินประจำตำแหน่งของผู้อำนวยการระดับต้น (C8 บก. เดิม) ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าจึงกำหนดอัตราไว้สูงกว่า**

11. มีข้อเสนอว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และพัสดุ เป็นงานที่เสี่ยง น่าจะได้รับเงินเพิ่มที่มีเหตุพิเศษ

AA **การเสี่ยงทางด้านการเงิน และพัสดุ เป็นการเสี่ยงต่อการตรวจสอบ ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 ข้อ 4 "เหตุพิเศษ" หมายความว่า การทำงานที่มีสภาพการทำงานไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรากตรำ เสี่ยงภัย เคร่งเครียด กดดัน หรือเป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายทั้งต่อชีวิต ร่างกาย อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ หรือเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์สูง ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน มีการสูญเสีย ผู้ปฏิบัติงานออกจากระบบราชการเป็นจำนวนมาก**

อื่นๆ

1. มีแนวโน้มจะเลิกระบบเลื่อนเงินเดือนแบบ % หรือไม่

AA **การจะยกเลิกระบบใดต้องมีระบบใหม่ที่ดีกว่า ขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษา เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น (ขณะนี้ > เลื่อนเงินเดือนโดยใช้ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง)**

2. การปกปิดเรื่องการเลื่อนเงินเดือนทุกคนเป็นความลับ เอื้อประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาในทางโน้มเอียงไปที่คนของตนต้องได้มากกว่าโดยไม่มีใครทราบ รุ่นน้องที่เข้ามาทำงานทีหลัง 4-5 ปี ปัจจุบันมีเงินเดือนมากกว่าเป็นหลักพัน เห็นว่า ควรมีการเปิดเผยเงินเดือนเพื่อปรามผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีใจเป็นกลาง

AA **เรื่องเงินเดือน เป็นข้อมูลส่วนบุคคล จึงต้องปิดเป็นความลับ ระบบข้าราชการในประเทศเสรีประชาธิปไตยทุกประเทศได้ปกปิดเรื่องเงินเดือนเป็นความลับมานานแล้ว แต่ในประเทศไทยเพิ่งเริ่มทำ ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง มีหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และสามารถตรวจสอบได้ โดยผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามมาตรา 73 และมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา 76 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ) อย่างไรก็ตาม เรามีพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารคุ้มครองเรื่องสิทธิส่วนบุคคลอยู่**

3. เงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการประเภทอื่น

Q มีนโยบายลดความแตกต่างระหว่างเงินเดือนข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการครู และข้าราชการประเภทอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร

Q ระดับเงินเดือนของกระทรวงศึกษาธิการแตกต่างจาก ก.พ. มาก จะมีการปรับให้เท่ากันหรือไม่

AA **ข้าราชการครู ไม่ได้ใช้บัญชีเงินเดือนแบบข้าราชการพลเรือน เพราะมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และมีกฎหมายต่างๆของตัวเอง ข้าราชการครูมีหลายสาย เช่น ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ฯ ในแต่ละสาย ก็จำแนกย่อยลงไปอีก เช่น ครูผู้ช่วย ครู อาจารย์ ครูบุคลากรทางการศึกษา ครูมหาวิทยาลัย**

ข้าราชการครู > กำลังจะเปลี่ยนมาใช้แตราเงินเดือนแบบช่วงเหมือนข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ อบต. ใช้โครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนแบบขั้น มีเพดานต่ำกว่า

Q สายงานแพทย์จะมีการปรับเงินเดือนสูงขึ้น หรือให้เงินเดือนเทียบผู้พิพากษาหรือไม่

AA **สายงานแพทย์ และผู้พิพากษา เป็นข้าราชการต่างประเภท ทำงานต่างกัน และใช้กฎหมายต่างกัน**

Q ข้าราชการสังกัดองค์กรอิสระ เช่น ปปช. สตง. DSI ทำไมได้ค่าตอบแทนมาก เช่น ปปช. C ละ 2,000 บาท ทั้งที่ใช้กฎหมาย ก.พ. โดยอนุโลม

AA **องค์กรอิสระ แม้ใช้กฎหมาย ก.พ. โดยอนุโลม แต่ก็มีเงินให้ตอบแทนจากกฎหมายของตัวเอง ไม่สามารถเทียบเคียงกันในแง่ของเงินและงาน รวมทั้งความเป็นธรรมระหว่างระบบที่แตกต่างกันได้ เช่น ศาลปกครอง พนักงานคดีศาลปกครอง เมื่อพ้นทดลองงาน จะได้เงินเพิ่มอีก 6,000 บาท**

4. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามหนังสือเวียน ว 3/55 หรือไม่

AA **ลูกจ้างไม่ได้มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือน จึงไม่มีสิทธิ์นี้**

5. ลูกจ้างประจำจะมีการปรับเงินค่าจ้าง หรือไม่

AA **ลูกจ้างประจำใช้ฐานเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ขณะนี้ > กรมบัญชีกลางกำลังดำเนินการเงินเดือนแรกบรรจุให้สอดคล้องกับข้าราชการพลเรือน**

6. กรณีที่ข้าราชการบรรจุใหม่ ทำไมเบิกค่าเช่าบ้านสถานที่บรรจุครั้งแรก หรือที่ภูมิลำเนาไม่ได้ น่าจะยกเลิกหลักเกณฑ์นี้ เนื่องจากบรรจุใหม่ เงินเดือนน้อย ค่าครองชีพสูง แล้วยังต้องมาจ่ายค่าเช่าบ้านอีก น่าจะยกเลิกหลักเกณฑ์นี้เสียใหม่ โดยให้ผู้เข้าบรรจุใหม่ เบิกค่าเช่าบ้านได้เลย

AA **เจตนารมณ์การให้ค่าเช่าบ้าน การที่ส่วนราชการส่งข้าราชการไปปฏิบัติราชการที่ไม่ใช่ภูมิลำเนา / ไม่มีที่พัก เป็นการทำให้ข้าราชการเดือดร้อน จึงให้เบิกค่าเช่าบ้านได้ และข้าราชการบรรจุใหม่ไม่มีสิทธิเลือกที่จะบรรจุ เป็นการช่วยข้าราชการที่ถูกส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ตัวเองต้องอยู่ ไม่ใช่ที่ถูกสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ที่อื่น**

การให้สิทธิค่าเช่าบ้าน เป็นประโยชน์เกื้อกูลช่วยในการทำงาน ไม่ใช่สวัสดิการ ที่ทุกคนได้เท่าๆกัน ต้องมองทั้งระบบ เพราะมีทั้งได้เปรียบ และเสียเปรียบ บางคนย้ายไปภูมิลำเนาตนเองให้เช่าบ้านพ่อแม่ได้ บางรายต้องเดือดร้อนเพราะไปบรรจุ และต้องปฏิบัติราชการในที่ไม่มีที่พัก

แนวคิดสากล ⇨ เงินเดือนพื้นฐาน + เงินประจำตำแหน่ง + เงินเพิ่ม + ประโยชน์เกื้อกูล + สิ่งจูงใจระยะสั้น-ระยะยาว ⇨ ค่าตอบแทน

ตำแหน่ง

การได้คุณวุฒิการศึกษาเพิ่ม/สูงขึ้น

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม

Q ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.พ. ในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ สามารถขอใช้บัญชีไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ หรือนักวิเคราะห์ผังเมือง ระดับชำนาญการ ได้หรือไม่

Q ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และมีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม จบปริญญาตรี และปริญญาโท จะปรับเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้หรือไม่ อย่างไร

AA **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แบ่งตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น 4 ประเภท คือ O K M S มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นตัวจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงาน ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน รวมทั้งจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษาสำหรับตำแหน่งต่างๆ แต่ละกลุ่มจะมีความก้าวหน้า Career Path ของตนเอง ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม อยู่ต่างสายงาน เอาค่างานมาเปรียบเทียบกันไม่ได้ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะอยู่ในกลุ่ม O เป็นกลุ่ม Supporting Operation**

หากต้องการเปลี่ยนสายงานตามระบบคุณธรรม ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด คือ ต้องสอบแข่งขันเปลี่ยนสายงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรี จะเริ่มต้นที่ระดับปฏิบัติการ

2. วุฒิปริญญาตรี แต่สอบบรรจุใช้วุฒิ ปวช. บรรจุในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ (ไม่มีวุฒิ ปวส.) กรมจะปรับให้เป็นเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานได้หรือไม่

AA **ข้าราชการดำรงตำแหน่งสายงานใด ต้องปฏิบัติงานสายงานนั้น เพื่อประโยชน์แก่ราชการ การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น และความก้าวหน้าในสายงาน ดูที่คุณภาพของงาน ไม่ได้ดูที่วุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้น โดยส่วนราชการมีอำนาจปรับคนที่นั่งอยู่ ซึ่งมีวุฒิสูงได้ หากจะนำวุฒิปริญญาตรีมาใช้ ต้องสอบไปอยู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ เริ่มที่ระดับปฏิบัติการ**

3. มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม จากปริญญาตรี เป็นปริญญาโท โดยบรรจุในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เงินเดือน 9,140 เมื่อ ก.ค. 54 และ จบ บธ.ม.(การบัญชี) ธ.ค. 54 (แต่ยังไม่ได้ส่งเรื่องบันทึก ก.พ.7 ที่กรม) ได้ปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิตาม ว 3 ตั้งแต่ 1 ม.ค. 55 แล้ว จะขอปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ ป.โท ได้เมื่อใด ตามระเบียบหนังสือสั่งการใด

AA **การได้รับเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ข้าราชการที่ได้รับวุฒิสูงขึ้น ต้องใช้วุฒิปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 1 ปี จึงปรับเป็นวุฒิปริญญาโท**

การเปลี่ยนตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป

1. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักจัดการงานทั่วไป ได้หรือไม่ มีขั้นตอนการปรับตำแหน่งอย่างไร

AA **สามารถปรับปรุงทุกตำแหน่งในส่วนราชการได้ หากส่วนราชการเห็นควรให้มีการปรับ โดยต้องเสนอเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจปรับปรุงตำแหน่ง แต่การปรับปรุงตำแหน่งที่มีค่าของตำแหน่งแตกต่างกัน จะก่อให้เกิดปัญหาเรื่องงบประมาณที่ต้องมาใช้เป็นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นๆ เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง "เจ้าพนักงานธุรการ" เป็น "นักจัดการทั่วไป" ต้องนำตำแหน่งที่มีเงินมายุบเลิก ให้ได้เท่าค่า "นักจัดการทั่วไป"**

2. การเลื่อนเป็นเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส มีหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการแต่งตั้งอย่างไร

AA **ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Specification) เจ้าพนักงานอาวุโส ต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ทั้งนี้ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นการพิจารณาเรื่องตำแหน่ง ไม่ใช่เรื่องเงิน จึงต้องพิจารณาความจำเป็นของส่วนราชการเป็นหลัก ไม่ใช่พิจารณาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งการจะแต่งตั้งตำแหน่งเจ้าพนักงานอาวุโสในส่วนราชการใด ส่วนราชการนั้นต้องมีตำแหน่งเจ้าพนักงานอาวุโสด้วย จึงจะแต่งตั้งเข้าตำแหน่งนี้ได้ หากตำแหน่งนั้นไม่ใช่ตำแหน่งธุรการ ต้องนำเรื่องปรับตำแหน่งเสนอเข้า อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. กระทรวงก่อน ใช้แนวทางตามหนังสือเวียน ว 17/52 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง**

3. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ค่ากลาง 40,900) เมื่อเงินเดือนเต็มขั้นแล้ว สามารถเปลี่ยนเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้หรือไม่

AA **เงินเดือนเต็มขั้นไม่ได้เป็นเหตุแห่งการเปลี่ยนตำแหน่งประเภทได้ มี 2 กรณี คือ**

1. **หากเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน อาจกลับไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการได้ตามขั้นตอน และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด**
2. **หากไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องเป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สำหรับระดับตำแหน่งต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของระดับปฏิบัติการ**

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานอาวุโส ต่อมาเปลี่ยนเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จะต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับใด

AA **ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ**

5. นักวิชาการปฏิบัติการ สามารถเปลี่ยนเป็นเจ้าพนักงานชำนาญงานได้หรือไม่ เงินเดือนลดหรือไม่ ปัจจุบันได้เงินเดือน 22,220 บาท ตันแล้ว

AA ต้องพิจารณาภูมิหลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งขั้นต่ำ ที่ ก.พ. ยอมรับให้ทำ C5 - 4 ปี -> C6 - 3 ปี -> C7 มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ -> เจ้าพนักงานทั่วไป ชำนาญงาน ต้องมีคุณสมบัติอย่างไร ปวช. ปวท. ปวส. ไม่มีการกำหนดเป็นสายวิชาการ ส่วนนักวิชาการปฏิบัติการ อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็น ระดับชำนาญการ 6 - 7 ไม่ต้องสอบแข่งขัน เงินเดือนสูงกว่า

6. ก.พ. กำหนดว่าต้องเป็นเจ้าพนักงานชำนาญงาน จึงจะสอบเป็นนักวิชาการได้ ทำให้ข้าราชการกลุ่มที่เป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติงานเสียสิทธิ เนื่องจากเดิม ถ้าเป็น C3 ก็สอบเป็นนักวิชาการได้ (สามารถโอนได้) เพราะเจ้าพนักงานปฏิบัติงานจะเทียบเท่า C1-4

AA ถ้าสอบตำแหน่งประเภทวิชาการได้ ก็เปลี่ยนตำแหน่งประเภทได้ แต่ต้องเริ่มต้นที่ระดับปฏิบัติการ หากประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งประเภทเป็นวิชาการ ไม่ควรรอจนมีเงินเดือนมากเกินไป

7. ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน อยากเปลี่ยนสายงานไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จะต้องทำอย่างไร (วุฒิปริญญาตรี สอบผ่านภาค ก แล้ว)

AA การเข้าสู่ตำแหน่งได้ ต้องสอบแข่งขัน สอบภาค ก ได้แล้ว ต้องสอบผ่านภาค ข และ ค ตามกระบวนการสอบ เพื่อเปลี่ยนตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ส่วนกระบวนการในการเรียกบรรจุ จะใช้บัญชีที่สอบได้ กรณีนี้ แยกเป็น 2 ส่วน คือ งาน และคนงาน ⇦ ถูกกำหนดตามกฎหมาย มีการออกแบบสายงานระดับตำแหน่ง สายงานกองคลัง มีตำแหน่งอะไร และส่วนราชการมีตำแหน่งว่างตรงกับสายหรือไม่ ทั้งนี้ อาจใช้ตามหนังสือเวียน ว 12/33 ได้ กรณี หน่วยงานมีตำแหน่งว่าง แต่ต้องมีการสอบแข่งขันในกลุ่มเดียวกัน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. การข้ามตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ใช้ระยะเวลากี่ปี จึงจะปรับเป็นระดับชำนาญการได้ และใช้หนังสือเวียน ว อะไร

AA **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐหลายระบบ แต่เรื่องการแต่งตั้ง ยังใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (หนังสือเวียน ว7/51 เรื่อง วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และหนังสือเวียน ว16/51 เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ)**

การข้ามตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ใช้ตามระเบียบเดิม หนังสือเวียน ว12/33 เรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น คือ ต้องไปสอบแข่งขัน ถ้าเป็นระดับชำนาญงาน (C5 - C6 ที่เพิ่งสอบได้ ต้องอยู่ระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทวิชาการ คือ ระดับปฏิบัติการ ก่อน แล้วจึงเลื่อนขึ้นไปเป็นระดับชำนาญการ ส่วนระยะที่จะเลื่อนได้ต้องดูที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ (Specification)

ขณะนี้ > วุฒิการคัดเลือก มีข้อยกเว้นสำหรับบางสายงานที่มาด้านข้างได้ เช่น พยาบาลวิชาชีพ = พยาบาลเทคนิคที่ได้วุฒิ สามารถปรับเป็นพยาบาลวิชาชีพได้ ขึ้นกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Specification) ของสายงานนั้นๆด้วย

หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **ว7/51 เรื่อง วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ**
- **ว16/51 เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ**
- **ว10/48 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา**
- **ว12/33 เรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่ม**

2. นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญงาน (C6 เดิม) สามารถเลื่อนเป็น นักวิชาการ ระดับชำนาญการ -> ระดับชำนาญการพิเศษ ได้หรือไม่

AA **ได้ แต่ต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งก่อน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 44 "นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว อ.ก.พ. กระทรวง อาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.พ. ทราบด้วย" และ มาตรา 47 "ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 48"**

3. การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับชำนาญการระหว่าง C7 และ C6 เดิม 2 คนนี้มีสิทธิ์เท่าเทียมกันหรือไม่ คุณสมบัติ C7 เดิม มีผล หรือประโยชน์หรือไม่ หรือขึ้นกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา

AA **อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกัน ย่อมมีสิทธิ์เท่ากัน นอกจากบางกรมจะกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ หรือตำแหน่งทางด้านบริหารขึ้นมาจากตำแหน่งเดิม เพื่อวาง Career Path ให้ผู้ที่ครองตำแหน่งนั้นในฐานะหัวหน้าฝ่ายมาก่อน**

4. ก.พ. สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ให้กระทรวงได้หรือไม่ เรื่อง การเลื่อนเป็นระดับชำนาญการพิเศษเพราะ C7 บางคน ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมานานนับ 10 ปี แต่ C6 ได้มาอยู่ระดับตำแหน่งประเภทเดียวกัน (ก่อนหน้านั้น กรม ไม่ได้เปิดสอบเลย) พอเปิดสอบ มีสิทธิเท่ากัน

AA **ต้องเข้าใจว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การบริหารงานดีขึ้น ซึ่งกรมสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมได้ ซึ่งหากเห็นว่าไม่เป็นธรรม ก็สามารถร้องเรียนองค์กร เช่น ก.พ.ค. และศาลปกครอง ส่วนแนวทางของ ก.พ. ในอนาคต จะเปิดช่องให้กรมมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์ระหว่างคน 2 กลุ่มให้แตกต่าง ไม่ยึดติดกับข้อความ "ไม่น้อยกว่า ไม่ต่ำกว่า ..." เป็น "มากกว่า ..." ได้ ก.พ. จะเขียนหลักการกว้างๆ และเปิดช่องให้ ซึ่งในช่วงอีกไม่กี่ปี จะมีคนเกษียณอายุมาก ต้องมีการสร้างคนรุ่นใหม่ทดแทน**

5. ตำแหน่งประเภทนักวิชาการที่อยู่ในกรมบางตำแหน่งสามารถเลื่อนไหลได้ โดยไม่ต้องสอบ แต่นักวิชาการที่อยู่ในภูมิภาคบางตำแหน่ง ต้องสอบไม่สามารถเลื่อนไหลได้ เพราะเหตุใด

AA **ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ใช้กติกาเดียวกัน ต้องดูว่าเป็นสายงานอะไร โดยสายงานที่ควบ 2 ระดับ เก้าอี้ต่อกันอยู่ จาก K 2 เลื่อนเป็น K 3 ได้ โดยไม่ต้องสอบ สายงานเดียวกัน ต้องผ่านกติกาเดียวกัน**

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

1. หลักเกณฑ์การเลื่อนเป็นอำนวยการระดับต้น

AA **หนังสือเวียน ว 19/51 อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ⇨ ต้องเป็นระดับชำนาญการพิเศษ = 3 ปี หรือ C7 = 1 ปี หรือ C8 = 3 ปี -> ผู้อำนวยการระดับต้น รวมทั้งการให้ใช้สิทธิ์เลือกครั้งแรกของแต่ละคน คือ ถ้ามีตำแหน่ง 8ว ว่าง จะใช้สิทธิ 8ว เป็น ชำนาญการพิเศษ หรือผู้อำนวยการระดับต้น ก็ได้**

ส่วนหนังสือเวียน ว 11/52 การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ⇨ เมื่อมีการใช้สิทธิ์เลือกครั้งแรกตามระเบียบแล้ว จะมาใช้อีกไม่ได้ และระบุ "วุฒิที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง"

2. ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/ระดับ 7 เดิม) ย้ายไปตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับอาวุโส) เพื่อจะได้มีสิทธิสอบอำนวยการสูง ได้หรือไม่

AA เมื่อใช้สิทธิ์เลือกครั้งแรก เลือกเป็นต่าแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ แล้ว ไม่สามารถย้ายกลับมาต่าแหน่งประเภททั่วไป

3. ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ไม่ครบ 3 ปี) จะลดเป็นระดับชำนาญการ เพื่อเลื่อนเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ได้หรือไม่

AA สามารถท่าได้ แต่ต้องมีต่าแหน่งว่าง และอธิบดีต้องเห็นด้วย เรื่องนี้มีหลายกรณี เช่น จากต่าแหน่งประเภทวิชาการ ไปเป็น ต่าแหน่งประเภททั่วไป (หนังสือเวียน ว 19/51 ยืดเวลาเพื่อให้ทุกคนมีคุณสมบัติครบ)

4. ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ 3 ปี ถึงเลื่อนเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นได้ ยึดหลักตามหนังสือเวียน ว 19/51 หรือให้อยู่ในดุลยพินิจของส่วนราชการ (เป็น C7 เดิม 7 ปีแล้วก่อนเลื่อน)

AA หนังสือเวียน ว 19/51 เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะส่าหรับต่าแหน่งตามมาตรฐานก่าหนดต่าแหน่ง

ส่าหรับการนับระยะเวลานั้น ในช่วงเปลี่ยนผ่านการปรับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ส่วนราชการได้ให้ใช้สิทธิ์เลือกครั้งแรกแล้วหรือไม่ ถ้ายังไม่ได้ใช้จะนับเวลาตอน C7 ด้วย โดยส่วนราชการจะคัดกรองจากหลายๆคน พิจารณาจากหลายๆเงื่อนไข เช่น อาวุโส ความสามารถ

5. ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ย้ายไปเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยไม่มีการสอบ ได้หรือไม่

AA เป็นเรื่องการย้าย จึงเป็นดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกรมเป็นผู้ก่าหนดวิธีด่าเนินการ และต้องมีการประกาศ และด่าเนินการตามที่ได้ประกาศไว้

6. ผู้มีสิทธิสอบเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ระดับ 9 เดิม) ต้องเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วอย่างน้อย 4 ปี จะนำระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมารวมได้ด้วย ได้หรือไม่ เพราะข้าราชการบางรายเป็นระดับชำนาญการนานมาก (จากผลที่รวม C6 และC7 เข้าด้วยกัน)

AA ไม่สามารถท่าได้ ตามกฎหมายก่าหนดว่า ต้องเป็นชำนาญการพิเศษเท่านั้น และในมาตรฐานก่าหนดต่าแหน่งได้ก่าหนดทางก้าวหน้าไว้ด้วยแล้ว

7. แบบเดิม ระดับอาวุโสมีสิทธิสอบผู้อำนวยการระดับสูงด้วย แต่แบบใหม่ไม่มี

AA มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการระดับสูง ⇦ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต้องไม่น้อยกว่า 7 ปี และ ผู้อำนวยการระดับต้น ต้องไม่น้อยกว่า 7-10 ปี แต่ถ้าใช้เลือกสิทธิเลือกครั้งแรก เป็นหัวหน้าไปแล้ว ก็ไม่สามารถใช้สิทธิได้อีก ทั้งนี้ ผลจากการสำรวจข้อมูล และประเมินค่างานก่อนการปรับเข้าระบบใหม่ พบว่า C6 และ C7 มีค่างานใกล้เคียงกัน จึงได้ปรับมารวมเป็นกลุ่มเดียวกัน

การเพิ่มตำแหน่งสูง ยุบตำแหน่งล่าง

1. การปรับตำแหน่งนายอำเภอ 9 ทำไมต้องยุบตำแหน่ง 2 + 1

AA **การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องใช้เงิน จึงต้องนำเงินจากระดับล่างมายุบเพิ่ม ซึ่งเป็นเหตุให้มีข้าราชการระดับปฏิบัติน้อยลง ขณะนี้ นายอำเภอมากกว่าครึ่งประเทศได้ปรับเป็น 9 และต้องเก็บงานท้องถิ่นบางงานไว้ เพื่อรักษารายได้จากค่าธรรมเนียมมาบริหารจัดการภายใน เช่น งานสืบสวน สอบสวน**

2. การบริหารบุคคลภาครัฐ โดยเพิ่มตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ทำให้วงเงินเพื่อเพิ่มผู้ปฏิบัติงานลดลง จะแก้ปัญหานี้อย่างไร

AA **Let's the manager manage (ให้อิสระในการบริหารงานแก่ผู้บริหาร) โดยการเพิ่มตำแหน่งสูง ยุบตำแหน่งล่าง เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การกำหนดกำลังคนภาครัฐ control size แต่ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาสัดส่วน ความเหมาะสม ความสามารถในการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย ปัจจุบันห้ามตัดโอนตำแหน่งจากภูมิภาค เข้าส่วนกลาง แต่ไม่ได้ห้ามยุบตำแหน่ง**

3. การยุบตำแหน่งล่าง เพื่อไปขอตำแหน่งสูงขึ้น ก่อนได้ตำแหน่งยืนยันว่าทำได้หมด แต่พอไปดำรงตำแหน่งแล้ว ทำอะไรไม่ได้เลย ต้องขอตำแหน่งหน้าห้องคืน 3 ตำแหน่ง (นักการ คนรับโทรศัพท์ นักวิชาการ) ควรทำอย่างไร

AA **ตาม "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 47 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด ... " อ.ก.พ. กระทรวง ในฐานะเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลในกระทรวง เป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องตำแหน่งในกระทรวง จึงควรพิจารณากำหนดตำแหน่ง โดยกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งนั้น ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552) และพิจารณาผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ที่มีคุณสมบัติ และสามารถปฏิบัติราชการได้จริงตามที่กำหนด**

การโอน

1. จบปริญญาตรีศิลปะศาสตร์ เอกภาษาอังกฤษ ทำงานกรมวิเทศสหการ (เดิม) ได้ทุนปริญญาโทด้านนโยบายและแผน ที่ประเทศออสเตรเลีย ชื่อ Master of Art ด้าน Policy คือ รัฐศาสตร์ ครั้งแรกขอโอนไปกระทรวงพาณิชย์ ครั้งที่สองขอโอนไปสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย แต่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่เห็นว่าวุฒิการศึกษาไม่ตรง

AA **การดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น จะต้องพิจารณาว่าสาขาวิชาที่จบตรงตาม Space ที่ต้องการ หรือไม่ และหน่วยงานที่จะรับโอนนั้นมีตำแหน่งว่างอยู่หรือไม่ หากมีข้อสงสัยเรื่องการรับโอน ส่วนราชการทำหนังสือสอบถามไปที่สำนักงาน ก.พ. ได้**

อื่นๆ

1. การจัด Career Path เส้นทางขึ้นสู่ผู้บริหาร ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการระดับต้น เป็นระดับอาวุโส หรือหัวหน้ากลุ่ม ใครเป็นผู้กำหนด Career Path อ.ก.พ.กรม / ก.พ.

AA **Career Path มาจากส่วนราชการแต่ละส่วนราชการ มีโครงการน่าร่องในหลายส่วนราชการ ทั้งนี้ แนวทางในเรื่องการแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อน ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ทั้งหมด มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียด อย่างไรก็ตาม การสร้าง Career Path ในส่วนราชการ ควรให้เกิดการสั่งสมองค์ความรู้ และยกคุณภาพงานให้ดีขึ้น เช่น**

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ต้องมีประสบการณ์หลากหลาย อย่างน้อย 3 ด้าน เพื่อให้คนรู้งานรอบด้าน ทั้งการแก้ปัญหา การสั่งการ และการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งอำนวยการระดับต้น เป็นจุดต่อระหว่างรับผิดชอบคนระดับล่าง และระดับบน นโยบายการ Rotation จึงเป็นเรื่องจำเป็น

2. การกำหนดตำแหน่งของกระทรวงสาธารณสุข

Q การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้กับสายพยาบาล และนักวิชาการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสให้ลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข

Q กรอบอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุขจะออกเมื่อใด และหัวหน้าพยาบาลระดับชุมชน จะได้ระดับ 8 หรือไม่

AA **อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลในกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการในกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งต้องมองในภาพรวมของกระทรวง**

สำหรับเรื่องเงินเดือนของลูกจ้างในกระทรวงสาธารณสุขนั้น ต้องพิจารณาจากแหล่งที่มาของเงินด้วย เช่น ลูกจ้างเงินบำรุงใช้เงินจากกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างเงินงบประมาณใช้เงินจากกระทรวงคลัง

Q อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขกำหนดตำแหน่งในกระทรวง แต่ต้องทำตามที่ ก.พ. กำหนด จึงทำอะไรไม่ได้ เพราะจะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

AA **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 "ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ"**

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดนั้น ใช้ปฏิบัติโดยเสมอภาคกับทุกส่วนราชการ เพื่อรักษาความเป็นธรรม และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น จึงไม่ใช่ว่า อ.ก.พ. กระทรวงจะทำอะไรไม่ได้เลย แต่หากทำตามอำนาจหน้าที่โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยใช้แนวทางที่ ก.พ. กำหนด ก็ช่วยให้ข้าราชการในระบบโดยภาพรวมปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

3. ก.พ. อนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ส่วนราชการยากมาก บางหน่วยงานมีคน 1 - 2 คน จึงต้องทำงานหลายด้าน

AA **การอนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่ เป็นอำนาจของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ซึ่งจะจัดกรอบอัตรากำลังให้กับทุกส่วนราชการ ตามเหตุผลความจำเป็นและภารกิจ ทั้งนี้ เหตุผลการกำหนดตำแหน่ง จะต้องมีการวิเคราะห์ว่า ตำแหน่งนั้นมีปริมาณงานเท่าใด และงานแต่ละงานนั้นจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งกี่ตำแหน่ง จึงไม่จำเป็นว่า คน 1 คน ต้องทำงาน 1 ด้าน**

4. ตำแหน่งงานบริหารทั่วไปที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปริญญา ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชา 8 คนขึ้นไป จึงจะเปลี่ยนเป็นวิชาการได้ และหน่วยงานเล็กๆ มีคนไม่ถึง 8 คน จะมีโอกาสหรือไม่

AA **หลักการกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งนั้น จะวิเคราะห์ที่ตัวงาน มิใช่ดูที่ตัวคน อัตราตำแหน่งในแต่ละหน่วยงานได้กำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะ และภารกิจของหน่วยงานนั้นแต่แรกแล้ว หากมีอัตรากำลังว่าง สำนักงานปลัดกระทรวงของแต่ละกระทรวงจะเป็นผู้บริหารจัดการตำแหน่งที่ว่าง**

สำนักงาน ก.พ. > ได้มีการศึกษา วิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ตลอดเวลา และมีแนวโน้มว่า ในอนาคต ผู้ที่ทำงานหลายๆลักษณะงาน อาจจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้นได้

การสอบ การพัฒนา การกลับเข้ารับราชการ และกฎระเบียบต่างๆ

1. จะมีข้าราชการที่เกษียณในอีก 4-5 ปีข้างหน้า เป็นจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการโตไม่ทัน มีการสืบทอดงานน้อย (ตามนโยบายจำกัดข้าราชการ) ส่วนราชการระดับกรมแก้ปัญหาด้วยการรับพนักงานราชการ และจ้างเหมา แต่ข้อเสียคือ เจ้าหน้าที่เหล่านี้ขาดความมั่นคง รายได้น้อย การสืบทอดองค์ความรู้ก็ไม่มี อัตราออกสูง จะให้แก้ไขปัญหาอย่างไร กรมฯ ที่ขาดข้าราชการจะเปิดสอบทดแทนได้หรือไม่

AA **คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เป็นผู้กำหนดกำลังคนในภาพรวม และ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้กำหนดตำแหน่ง จำนวน ตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ ซึ่งแนวทางของ คปร. มีข้อเสนอ การทำ Succession Plan และให้จ้างพนักงานราชการต่อ มีรายละเอียดที่ต้องติดตามต่อไป**

2. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันภาค ก ของ ก.พ. ได้ มีระยะเวลากี่ปี

AA **การสอบผ่านภาค ก (ความรู้ ความสามารถทั่วไป) ไม่มีกำหนดอายุ แต่การบรรจุเข้ารับราชการต้องผ่านการสอบภาค ข (ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง) และ ภาค ค (สอบสัมภาษณ์เพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง) ด้วย**

3. ข้อสอบภาค ก ข้อสอบปี 2555 จะเป็นแบบไหน

AA **การสอบ ก.พ. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ประจำปี 2555 นี้ แบ่งเนื้อหาเป็น 2 ส่วน ออกสอบ 80 ข้อ ใช้เวลาสอบ 2 ชั่วโมง 30 นาที ดังนี้**

1. **วิชาความสามารถทั่วไป (ออกสอบ 40 ข้อ) ประกอบด้วย ความสามารถทางด้านการคิดคำนวณ และความสามารถด้านเหตุผล**
2. **วิชาภาษาไทย (ออกสอบ 40 ข้อ) ประกอบด้วย ความเข้าใจภาษา และการใช้ภาษา**

4. ข้าราชการในต่างจังหวัดที่ได้เข้า นบส. ส่วนใหญ่เป็นคนของนาย อายุราชการเหลือ 2 ปี ทำไม ก.พ. ไม่พัฒนาคนระดับ 8 จะได้มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติราชการ

AA **นบส. เป็นหลักสูตรพัฒนาคนเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของส่วนราชการ ปลัดกระทรวงเป็นผู้เลือกส่งมา การพัฒนาข้าราชการระดับ 8 มีหลักสูตร นักบริหารระดับกลาง**

ปัจจุบันมีหลักสูตรเทียบเคียง นบส. เช่น วปอ. นปส. ของกรมการปกครอง สำหรับหลักสูตรของพระปกเกล้า ต้องเข้าอบรมเพิ่มเติมหลักสูตร ส.นบส. จึงจะเทียบเท่าหลักสูตร นบส. ของสำนักงาน ก.พ.

5. เริ่มดำรงสายงาน ชำนาญงาน แต่ปัจจุบันเปลี่ยนสายงานเป็นแท่ง K สายวิชาการ ปฏิบัติการ ต้องรอให้ปรับเป็นระดับ ชำนาญการ ก่อน จึงจะเข้าเกณฑ์มีสิทธิเข้าอบรม นบก. หรือเปล่า (ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)

AA **หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ให้กำหนดนโยบายพัฒนาข้าราชการ เสนอ คณะรัฐมนตรี เกิดกลุ่มที่ต้องพัฒนา = ผู้ดำรงตำแหน่ง นบก. Line Manager (นบส. มติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2529) ทำมติเสนอ ว่าใครจะขึ้น นบก. ต้องผ่านการพัฒนา**

6. ข้าราชการระดับชำนาญการที่ลาออกไปแล้ว จะสามารถกลับเข้ามารับราชการได้อีกหรือไม่ โดยวิธีการใด

AA **การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ทำได้โดยดำเนินการตาม หนังสือเวียน ว 37/ 53 การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือเวียน ว 11/53 การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ ข้าราชการประเภทอื่นก็อาจบรรจุกลับมาเป็นข้าราชการพลเรือนได้ มีเงื่อนไขว่า ส่วนราชการตอบรับ โดยที่อำนาจในการบรรจุกลับนี้จะอยู่ที่กรมเจ้าสังกัด**

7. ลาติดตามคู่สมรสที่อยู่ภาคเอกชนไปทำงานต่างประเทศ 1 ปี ได้หรือไม่

AA **ขณะนี้ > ยังไม่มีระเบียบรองรับการลากรณีนี้**

เรื่องอื่นๆ

ระบบข้าราชการพลเรือน

1. จะมีแนวโน้มเปลี่ยนกลับไปใช้ระบบจำแนกจำแนก (ระบบ C) หรือไม่

AA **การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบข้าราชการพลเรือน มีวิวัฒนาการเริ่มจาก ระบบยศถาบรรดาศักดิ์⇨ ระบบจำแนกชั้นยศ (Rank Classification) ⇨ระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) มีมาตรฐานกลางเดียว (Single Classification Scheme) ⇨ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (Position Classification) ระบบ Multi Classification Scheme**

เป็นเรื่องปกติที่ทุกการเปลี่ยนแปลง ย่อมทำให้เกิดการต่อต้าน แต่ทุกครั้งที่เปลี่ยนแปลงก็เพื่อเป้าหมายสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่นี้ มีการแบ่งประเภทตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท และแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทออกจากกัน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่สะท้อนค่าของงานให้ข้าราชการแต่ละประเภทได้ตามความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับกลไกตลาด และการบริหารผลการปฏิบัติราชการภายใต้ระบบคุณธรรมได้อย่างแท้จริง หากจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตคงเปลี่ยนเป็นระบบใหม่ ไม่ใช่ย้อนกลับไปใช้ระบบเดิม ซึ่งตลอดเวลาที่ผ่านมา ก็ได้มีการศึกษา สำรวจ วิจัย และจัดทำข้อเสนอเพื่อการปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนมาอย่างต่อเนื่อง

2. มีความเห็นว่าระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ เป็นการแบ่งชั้นวรรณะ ทำให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติ

AA **การแบ่งตำแหน่งเป็น 4 ประเภท เป็นการแบ่งตามลักษณะงาน ทั้งนี้ ข้าราชการทุกตำแหน่งมีเกียรติเท่าเทียมกัน ดังที่ปรากฏใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 82 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้ (10) "ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย"**

ดังนั้น หากจะรู้สึกเปรียบเทียบกันแล้ว น่าจะเปรียบเทียบจากการเป็นข้าราชการที่ดี มุ่งปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความเจริญก้าวหน้าของประเทศมากกว่า ด้วยเหตุที่ราชการนั้นมีภารกิจครอบคลุมงานทั้งระบบ โดยให้โอกาสทุกคนเข้ามาในระบบ พร้อมดูแลข้าราชการทุกคนโดยหลักคุณธรรม จึงต้องมีการจัดระบบ แบ่งตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าของตำแหน่งตามค่าของงานที่แตกต่างกัน

3. ถ้าข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขออกจาก ก.พ. จะมีผลกระทบในทางบวก หรือลบอย่างไร

AA **ถ้าข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขจะเป็น ก ใหม่ การเรียกร้องขออะไรก็จะยากกว่าเดิม และอาจมีปัญหาความคล่องตัวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบัน การเป็น ก ต่างๆ สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และรายละเอียดต่างๆได้เอง แต่การอยู่ภายใต้ ก.พ. จะไม่ได้บอกรายละเอียด เพราะมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กระทรวงอยู่แล้ว**

กรอบอัตรากำลัง

1. การปรับลดอัตราข้าราชการลงเกือบทุกส่วนราชการ ในขณะที่ข้าราชการต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีปริมาณเป็นจำนวนมาก บางครั้งมากกว่างานประจำ ทำให้เกิดปัญหาเรื่องคุณภาพของงาน จะแก้ไขเรื่องนี้อย่างไร (แม้จะบรรจุพนักงานราชการเพิ่มขึ้นแต่คุณภาพการทำงานสู้ข้าราชการไม่ได้)

AA **ภายใต้ข้อจำกัดเรื่องเงิน ปัญหาคนไม่พอ เป็นเรื่องการบริหาร คนกับงาน จึงมีระบบการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น เพื่อรักษาสถานภาพ ยกระดับของคนส่วนกลาง/ภูมิภาคไว้ บางเรื่องสามารถ outsource จ้างเอกชน บูรณาการ ยุบงานที่ไม่จำเป็น ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ แต่ต้องดูงานจริงๆ เพราะในบางเรื่องมีเงินจำกัด จะใช้เงินทำเรื่องอะไรก่อน หรือมีคนจำกัด จะเลือกทำงานใดก่อน**

มีการศึกษาพบว่า กำลังคนภาคราชการบางส่วน ยังมีบทบาทภารกิจที่ไม่เหมาะ คือ บางบทบาทภารกิจ ส่วนกลางไม่ควรต้องทำ ควรให้ภูมิภาค และท้องถิ่นทำ ต้องทบทวนบทบาทภารกิจ วิธีการทำงานใหม่ ใช้เทคโนโลยีช่วย และจ้างที่ปรึกษาช่วยดำเนินการ ทั้งนี้ ก.พ. ให้อำนาจ อ.ก.พ. กระทรวง ในการเกลี่ยกำลังคนภายในกระทรวง ควรมีการพูดคุยในเวที อ.ก.พ. กระทรวง

2. กรอบอัตรากำลังรองรับพนักงานราชการในหน่วยงานที่มีความขาดแคลน (ตำแหน่งที่ยุบไป) จะมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร เพื่อให้ระบบราชการคล่องตัว

AA **พนักงานราชการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐคนละประเภทกับข้าราชการ ซึ่งมีความแตกต่างที่ข้าราชการเป็นการจ้างตลอดชีพ ในขณะที่ พนักงานราชการเป็นการจ้างชั่วคราว น่าคุณค่า และความสามารถของตัวบุคคลมาใช้เลย ไม่ใช่จ้างมาฝึก / พัฒนา จึงจ้างด้วยอัตราค่าจ้างที่แพงกว่า และมีบางลักษณะงานที่ไม่เหมาะแก่การจ้าง เช่น งานบังคับกฎหมาย**

3. โครงการจ้างพนักงานราชการ จะสิ้นสุดใน 30 ก.ย. 2555 จะต้องทำการประเมินพนักงานราชการเดิมที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันใหม่ หรือไม่ และถ้าผ่านการประเมินแล้ว ทำสัญญาใหม่จะได้เงินเดือนเริ่มต้นใหม่ หรือไม่

AA **พนักงานราชการ กรอบ 4 ปี รอบนี้สิ้นสุดวันที่ 30 ก.ย. 2555 รอบต่อไป ปี 2556 - 2559 จะต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการที่สิ้นสุดสัญญาได้ 1. หน่วยงานนั้นต้องมีกรอบอัตรากำลัง 2. มีแผนงาน / โครงการรองรับ 3. พนักงานราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าดี 2 ครั้งก่อนต่อสัญญา ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติราชการจะเป็นตัวบอกว่าเป็นการต่อสัญญาจ้างในลักษณะใด เงินเดือนไม่ต้องเริ่มต้นนับ 1 ใหม่ สามารถต่อได้เลย**

4. ก.พ. ควรดูเรื่องอัตรากำลังควบคู่กับเงินไปด้วย กรณี Workload มีตำแหน่งว่างเป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีการบรรจุ จะเร่งรัดอย่างไร

AA **ค่าตอบแทน กับ Workload ไม่ได้ไปด้วยกัน Workload = ผิดปกติ ต้องพิจารณาว่าเป็นภาวะชั่วคราว หรือเกิดขึ้นเป็นปกติ ต้องดูโครงสร้างอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดอัตรากำลังภาครัฐ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ตำแหน่งใดที่ขาด ขาดเพราะอะไร เพราะภารกิจของส่วนราชการขยายมากขึ้น**

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 "มาตรา 47 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 48" ☞ มีอำนาจกำหนด จะตั้งใหม่ หรืออาจตัดโอนกำลังมา ตัดไปจังหวัดใหม่ แต่ต้องมีตำแหน่งว่าง และต้องมีเงิน ในกรอบคงเดิม

อำนาจการบรรจุแต่งตั้งเป็นของส่วนราชการ แต่ทุกส่วนราชการ ตำแหน่งไม่นิ่ง มีการย้ายตลอดเวลา และมีการขยายหน่วยงาน ต้องมีปริมาณงาน และคุณภาพงานสูงขึ้น จะต้องเอาตำแหน่งที่มีมายุบ เช่น บึงกาฬ มีตำแหน่ง C10 = 1 ตำแหน่ง และ C9 = 3 ตำแหน่ง ต้องยุบตำแหน่งธุรการ 18 ตำแหน่ง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จะตั้งกรมผู้สูงอายุ ฯ จะต้องยุบกี่ตำแหน่ง

ผลกระทบที่ตามมาจากการจัดโครงสร้างหน่วยงานใหม่ คือ ต้องมีตำแหน่งผู้บริหาร ภายใต้ข้อจำกัดเรื่องเงิน คน และภารกิจของหน่วยงาน จึงต้องยุบตำแหน่งระดับล่างมาเป็นระดับบน ทำให้มีจำนวนอัตรากำลังน้อยลง เช่น กรมกิจการสตรี มีข้าราชการ 120 คน ทำงานไม่ทัน ตอนเป็นกรมประชาสงเคราะห์ทำได้หมด ไม่มีปัญหา พอแตกกรมออกมา ต้องมี ผอ.สน. ผอ.กอง ยุบตำแหน่ง

การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

1. การบริหารงานบุคคลฝ่ายพลเรือนและส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานเดียวกันหรือไม่ ในการจัดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กรมบัญชีกลาง หรือสำนักงบประมาณ มีส่วนในการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการเงิน และงบประมาณเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน หรือไม่ เห็นว่า เนื่องจาก ณ ปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลของ อปท. กับข้าราชการพลเรือนมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน เช่น

- สำนักงาน ก.พ. มีการจำกัด / ควบคุมบุคลากรภาครัฐ แต่ อปท. เปิดรับบุคลากรมากขึ้น โดยไม่มีประเมินผลภาพรวมในการสนับสนุนเพิ่มอัตรากำลัง
- มาตรฐาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของ ก.พ. และ อปท. แตกต่างกัน

ตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ การบริหารและการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม ดังนั้น มีความเห็นว่า ควรให้ผู้บริหารเข้าใจ เข้าถึง ระบบการบริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง และให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าว และควรพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารงานบุคคลของจังหวัด / หน่วยงาน สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. แล้วนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร และประเมินผลการปฏิบัติราชการได้

AA **คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) เป็นกรรมการกลาง ของ อปท. มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลาง เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง ให้ความดี ความชอบ และเรื่องสวัสดิการ เป็นมาตรฐานกลางของข้าราชการท้องถิ่น (อปท.) โดยที่ระบบการบริหารส่วนท้องถิ่น มีหลายรูปแบบ เช่น อบจ. อบต. ซึ่งต่างมีอิสระในการจัดสรรงบประมาณตามรัฐธรรมนูญ สามารถจ้างคนทำงานได้ไม่เกิน 30-40 % ของเงินจัดเก็บ ซึ่งเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ คือ ต้องการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่น แต่ท้องถิ่นยังไม่เข้มแข็ง ยังไม่พร้อม และเจ้าหน้าที่ในส่วนท้องถิ่น ไม่ได้เป็นข้าราชการ ซึ่งข้าราชการจะมีขวัญ กำลังใจ และสวัสดิการมากกว่า**

สำหรับข้าราชการพลเรือน มีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมายกลยุทธ์ และวิธีดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัดเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้กับส่วนราชการที่ต้องเพิ่มอัตราตามความจำเป็น ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

ปัจจุบัน ยังไม่มี Super ก ที่จะดูแลทั้ง 16 องค์การ 23 ประเภทนี้ เมื่อก่อน ก.พ. เคยทำหน้าที่นี้ ต่อมาพอแยกไป ก. อื่น ก็ใช้วิธีนำมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดไปเพิ่มเติม

อื่นๆ

1. ปีนี้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือไม่ และจะมี Early Retire ต่อหรือไม่

AA **ปีนี้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเป็นปีสุดท้ายตามแผน 5 ปีของตามกรอบมติคณะรัฐมนตรีเดิม และอาจเว้นช่วงไประยะหนึ่ง โดยจะทำโครงการประเมินผล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อเนื่อง ว่าที่ทำมา 5 ครั้งนี้ สะท้อนกับวัตถุประสงค์ และคุ้มค่ากับภาครัฐไหม (คนที่อยากให้ออกก็ไม่ออก คนไม่อยากให้ออก ก็ออก) ผลตอบแทนควรเป็นอย่างไร แล้วจึงพิจารณาว่าจะมีโครงการนี้ต่อไปหรือไม่ ซึ่งจะต้องพิจารณาปัจจัยเรื่องในอีก 2-3 ปีข้างหน้า จะมีคนออกจากราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบหลายด้าน และจะมีปัญหาการทิ้งช่วงเพิ่มมาก ขณะนี้ยังไม่มีความคืบหน้า**

มติคณะรัฐมนตรี 7 เมษายน 2555 ให้ยื่นเรื่องขอ early ได้ตั้งแต่วันที่ 2 - 13 ก.ค. 55 มีผล 1 ต.ค. 55 โดยใช้กติกาเหมือนเดิม คือ แรงจูงใจ เงินที่ได้รับ = 8 เท่า + (เวลาที่เหลือ x เงินเดือนเดือนสุดท้าย) + เงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) รวมแล้วไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย + เงินประจำตำแหน่ง โดยมีเงื่อนไขว่าต้องมีอายุตัว 50 ขึ้นไป หรืออายุราชการเหลือ 2 ปี

2. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

Q สมาชิกสหภาพข้าราชการสามารถร้องเรียน กบข. ผ่านสหภาพข้าราชการได้หรือไม่ เช่น ร้องเรียน กบข. เกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน / เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย เพื่อนำมาคำนวณบำนาญ / บำนาญที่ได้รับต้องไม่เกิน 70% ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือน

AA **กรณีที่ยกมา เป็นการร้องเรื่องสูตรคำนวณบำนาญ ซึ่งต้องร้องกระทรวงการคลัง กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เป็นหน่วยงานปฏิบัติแทนผู้จ้าง รับผิดชอบเรื่องคำนวณบำเหน็จ บำนาญ ไม่ได้ทำเรื่องนี้ ถ้าจะร้องเพราะเป็นสมาชิกอาจเรียกร้องได้ แต่ กบข. สามารถไปดำเนินการในชั้นศาลได้ เพราะ กบข. ไม่ได้อยู่ในฝ่ายบริหาร**

หน้าที่สหภาพข้าราชการ คือ ยื่นคำร้องเรียน ยื่นคำร้องขอ โดย เรา / สมาชิก -> สหภาพ -> ผู้บังคับบัญชา และร้องเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมภายในหน่วยงาน สหภาพฯ ทำงานในหน่วยงาน ยื่นคำแนะนำให้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ -> หน่วยงาน / บุคคล / คณะบุคคลของกระทรวงการคลัง

Q ผลการดำเนินงานของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ไม่ตรงเป้า มีการเคลื่อนไหวของกลุ่มข้าราชการ ขอให้ กบข. ทบทวน

I. การคำนวณเงินเดือนเฉลี่ยย้อนหลังของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ (เช่น แก้ใช้เงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือนสุดท้าย) โดยลดจำนวนปีลงให้น้อยกว่าเดิม (อายุราชการที่ใช้ไม่เกิน 35 ปี) และ

II. กำหนด % ของการคำนวณบำนาญจากเงินเดือนเฉลี่ยตาม 1 ให้สูงกว่าเดิม (ข้าราชการเงินเดือนบำนาญ ไม่เกิน 70% ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย) ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการที่เข้าโครงการ กบข. ได้รับบำนาญเพิ่ม / สูงกว่าเดิม ซึ่งก็ดูมีเหตุมีผลดี เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้นน่าจะถึงเวลาปรับเรื่องดังกล่าวได้แล้ว เพราะอะไรๆ ก็ปรับมามากแล้ว จะเยียวอย่างไร

AA มีการจ้างศึกษาแก้ไขสูตรคำนวณบำนาญมานาน เรื่องการเยียวยา ในช่วงแรกที่ตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในปี 2538 - 2540 นั้น เป็นช่วงก่อนฟองสบู่แตก ดอกเบี้ยเงินฝากสูงถึง 10% จึงคิดสูตรคำนวณที่ 9% ซึ่งต่ำกว่าดอกเบี้ยในช่วงนั้น พอเกิดภาวะวิกฤต ดอกเบี้ยเหลือ 2% เป็นเรื่องที่เกินคาดมาก การแก้ พระราชบัญญัติทำได้ยากมาก ต้องผ่านคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ขณะนี้กระทรวงการคลังอยู่ระหว่างการหาวิธีการเยียวยาที่เหมาะสมอยู่

Q การแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) มีแนวโน้มเป็นไปได้ไหมอย่างไร

AA ส.ส. ตอบคำถามกรรมาธิการ จะมีการแก้ไขสูตรบำเหน็จบำนาญ 5 ปีเฉลี่ย ประมาณ 70% ของเงินเดือน 60 เดือนสุดท้าย ซึ่งจะกระทบคนที่มีอายุราชการเกิน 35 ปี ประเด็นที่แก้ไข คือ คนที่มีอายุราชการทวีคูณจะเสียเปรียบมาก อายุราชการเกิน 38 ปี จะชดเชยเงินก้อนให้อีกส่วนหนึ่ง กระทรวงการคลังชี้แจง คนที่อายุราชการ 38 ปี จะชดเชยให้ ข้อสงสัย คือ การใช้เลข 38 เป็นฐานการให้ เอามาจากไหน สูตรการคำนวณวงเงิน ไม่เกิน 70% ของเฉลี่ย 60 เดือน ตัวนี้น่าจะปรับขึ้น ในส่วนนี้จะปรับอย่างไร เพราะต้องเพิ่มวงเงินเยอะมาก คนไทยอายุยืนเฉลี่ย 79 อายุยิ่งสูง จะมีนโยบายเรื่องอื่นออกมา เช่น ต่ออายุราชการ ประเด็นการ มองเฉพาะตนเองได้อะไรเสียอะไร คนบริหารประเทศ บริหารวงเงิน ต้องมองกว้าง เพราะเงินค่าใช้จ่ายข้าราชการเพิ่มขึ้นทุกปี มี ปี 56 ลดลง 100 บาท ใช้เป็นงบประจำ 80 งบรายจ่ายประจำ 79.2% ใช้หนี้ 2% เหลือ 18% เป็นงบพัฒนาอะไร การจ่ายค่าตอบแทนข้าราชการ คือ ให้เพื่อดำรงชีพได้ มีการศึกษาวิจัยทุกปี หาวิธีการคิดทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ แต่ประเทศไทยไม่มีเงิน จะจ่ายทุกอย่างให้เท่ากับคนอื่นคงไม่ได้ จึงต้องหาวิธีให้ค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกะตลาด

3. การเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ เกิดผลกระทบ

Q ว 25 เพิ่มตำแหน่งได้ตามเหมาะสม ไม่ดูเงิน กรมชลประทาน อ้างว่า ไม่มีเงินกำหนดตำแหน่งใหม่ เอาเลขที่ตำแหน่งเดิมมีคนนั่งอยู่ มาปรับ จาก ระดับชำนาญการ -> ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งนายช่างชลประทาน สายวิชาการ ที่รอระดับชำนาญการพิเศษว่าง แต่ไม่มีตำแหน่งว่าง เพราะสมัครสอบในที่ที่มีคนครองอยู่ และคนนั่นก็มาสมัครสอบแข่งขันด้วย – ไม่ผิดแต่ไม่ถูก

Q เห็นว่า ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน = คนที่สำคัญ ควร ให้มีการอธิบายให้ข้าราชการทุกระดับรู้และเข้าใจทุกเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อเขาเอง

Q รัฐบาลไม่มีเงิน ขอให้นำเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง 8 x 2 มาเป็นเงินให้ข้าราชการบรรจุใหม่ 15,000 บาท แทน เพราะ 7-8 ปี ก็เป็นเงินหลายแสนแล้ว

AA **การที่ สำนักงาน ก.พ. ลงแต่ละพื้นที่ เพื่อชี้แจง และถ่ายทอดเรื่องที่ออกกฎ และมอบอำนาจไปให้ส่วนราชการ ในเวลาเดียวกันก็รับข้อคิดเห็น อุปสรรค และปัญหาในแต่ละพื้นที่ เพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมะสมต่อไป**

- ☞ **กฎหมายถูก แต่การถ่ายทอดเพี้ยน ก.พ. ต้องแก้ไข**
- ☞ **ขอบคุณ รับทราบ รับไปเป็นข้อสังเกต ประมวลเสนอฝ่ายบริหาร**

4. แม้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มา 3 ปีแล้ว แต่ข้าราชการในต่างจังหวัดส่วนใหญ่ ยังไม่ค่อยรับรู้ ไม่เข้าใจว่า ระบบใหม่ ว่ามีข้อดี - ข้อเสียอย่างไร เพราะย้ายบ่อย ในขณะที่ พนักงานราชการ จะลาออกไป เพราะหน่วยงานกำหนดค่ากลางกันเอง ไม่ใช่เป็นค่ากลางร่วม เห็นว่าควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์

AA **รับฝาก**

5. ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจในการให้คุณ-ให้โทษในจังหวัด อาจทำให้เกิดปัญหากับหัวหน้าส่วนราชการ

AA **ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจแก้ปัญหานี้ ด้วยการเสนอรายงานได้**

6. การนับอายุราชการ

Q บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 2 ปี 5 เดือน ต่อมาสอบบรรจุในแท่งวิชาการ ได้ที่กรมใหม่ สามารถนำอายุราชการเดิมมารวมกับที่ใหม่ได้หรือไม่ (ก.พ.7) ต้องมาอยู่รวมกับที่ใหม่หรือไม่

Q เคยเป็นพนักงานราชการ ต่อมาบรรจุเป็นข้าราชการ ต่ออายุราชการได้ไหม

AA **สำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการจะนับอายุราชการต่อเนื่อง เพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ ก.พ.7 จะส่งมาที่หน่วยงานใหม่ สำหรับพนักงานราชการ เป็นการจ้างชั่วคราว ไม่นับเป็นอายุราชการ**

7. โบนัสข้าราชการ ยังมีอยู่หรือไม่

AA **มีความพยายามจะให้หน่วยงานใช้เงินเหลือจ่ายจากการดำเนินโครงการของตัวเอง ซึ่งส่วนใหญ่ได้คืนไปแล้ว ขอให้มุ่งทำงานเพื่อความสุขประชาชน และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ**

8. ก.พ. มีแผนงาน /โครงการที่จะช่วยเหลือข้าราชการที่มีหนี้สิน เหมือนกับข้าราชการครู มีโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยรวมหนี้ให้กู้ยืมใช้หนี้ดอกเบี้ยต่ำ หรือไม่

AA **ปัญหาที่พบในราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ การเทียบเคียงกับข้าราชการครูเสมอ ทำไมครูได้ต่าแหน่ง หรือเงินเดือนค่าตอบแทนมากกว่า ก.พ. ไม่ใช่หน่วยงานกลางของข้าราชการทั้งหมด ยังไม่มี Super ก มาดูแล ก ต่างๆ แต่ละ ก จึงกำหนดระเบียบข้าราชการได้เอง ข้าราชการครูใช้กฎหมายคนละฉบับกับ ก.พ. ก.พ. วางหลักเกณฑ์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ดูแลข้าราชการพลเรือนสามัญ 19 กระทรวง ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค 390,000 คน ส่วนองค์กรกลางทุกองค์กร (ก.ค.ศ. อัยการ ตำรวจ ศาล รัฐสภา กต. กทม.) เกิดขึ้นโดยพระราชบัญญัติ ออกโดยสภา สส. อยู่นอกเหนืออำนาจของ ก.พ. ทุก ก มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน แต่ละที่พยายามดึงคนของตัวเองไว้**

ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนสูง เพราะใช้หลักว่า กระทรวงศึกษา เป็นกระทรวงพื้นฐานมีความสำคัญต่อประเทศ คนพิจารณากฎหมายร่างกฎหมายการสร้างคน และมีการปฏิรูปการศึกษาหลายรอบ เพราะต้องการสร้างเด็กให้เติบโตไปมีความรู้ ความสามารถสูงกว่า วิธีการสร้างเด็กขึ้นมา คือ การเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น โดยดึงคนที่เก่งเข้ามารับราชการเป็นครู ทำไมครูถึง C สูง คนดี คนเก่ง เข้ามา

เมื่อ 10 ปีที่แล้ว มีการ Review การจ่ายเงินเดือนข้าราชการ พบว่า เขมรให้เงินสูงสุดแก่แพทย์ และครู แต่มีกำหนดในรายละเอียด เช่น แพทย์ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ครูต้องได้ใบประกอบวิชาชีพ และรับผู้จบการศึกษาที่มีคะแนนสูง ในอนาคตประเทศไทยจะมีเงินเดือนแรกบรรจุหลากหลายมากขึ้นตามคุณลักษณะของข้าราชการบรรจุใหม่

สำหรับ เรื่องการปลดหนี้ เป็นไปตามผลการสำรวจกลุ่มครู ที่พบว่า เป็นหนี้มาก ส่วนข้าราชการพลเรือน ไม่ตอบ ข้อมูลจึงไม่สะท้อนว่าควรจะทำอะไรอย่างไร การเป็นหนี้ แต่ไม่ตอบว่าเป็นหนี้ ผลสำรวจจึงเป็นไม่มีหนี้ แล้วจะมีการปลดหนี้ได้อย่างไร จึงขอความร่วมมือ หากมีการสำรวจเรื่องใดๆ ขอให้ตอบจาก fact เพื่อนำไปสู่การศึกษา วิจัย และพัฒนาต่อไป

9. การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

Q หน่วยงานย่อย เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ AEC อย่างไร

AA **ทุกหน่วยงานหาข้อมูลได้จากกระทรวงต้นสังกัด Blue Print อยู่ที่กระทรวง ซึ่งคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติ กำลังรวบรวมเข้า 4 เสา แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรี ให้มีมติเห็นชอบ ขณะนี้ > ที่ยังไม่แจ้งจังหวัด เพราะยังไม่เข้าคณะรัฐมนตรี และเร่งรัดบูรณาการแผนทุกกระทรวง**

Q ระดับจังหวัด ศูนย์ประสาน AEC อยู่ที่สำนักงานจังหวัด หรือไม่

AA **ขณะนี้ ทุกกระทรวงมี Asian Unit แล้ว ควรตั้งในจังหวัดด้วย แต่ไม่ควรเป็นหน่วยงานใหม่ ส่วนใหญ่ใช้หน่วยวิเทศของกระทรวง / กรม**

ในช่วงครึ่งปีแรก สำนักงาน ก.พ. ไปขอรับฟังการเตรียมพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหาร จาก 27 จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดน ได้ข้อมูลว่า ให้สำนักงานจังหวัดเป็น Asian Unit และขอตำแหน่ง ล่าม วิเทศสัมพันธ์ จำนวน 1 ตำแหน่ง เมื่อผู้บริหารทุกจังหวัดให้ข้อมูลกับสำนักงาน ก.พ. -> หารือ สตค. จะทำไง -> บรรจุพนักงานราชการ ? บางส่วนขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ AEC นี้ จึงอยากให้แต่ละกระทรวงวิเคราะห์ภารกิจนี้ให้ชัดเจน และดูกำลังคนทั้งหมดโดยภาพรวม แล้วจึงเสนอเรื่องให้ อคพร. พิจารณา

Q ผู้ว่าราชการจังหวัด ก กำหนดโครงสร้างภายในเสนอขออัตราข้าราชการจากกระทรวงมหาดไทย แต่ถูกสกัด โดยจะจัดสรรพนักงานราชการให้ทั้งประเทศ 33 คน จังหวัด ก ได้ 1 คน ที่ส่วนกลาง ตั้งที่กองการต่างประเทศ กลุ่มงาน Asian สำหรับจังหวัด ก อยู่ที่ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานจังหวัด

AA **ก.พ. เปลี่ยนวิธีการทำงานโดยมารับฟังข้อเสนอ เพื่อนำข้อเท็จจริงต่างๆ ไปผลักดันให้เป็นประโยชน์ต่อระบบราชการและข้าราชการ จึงอยากให้ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนข้อมูลความเคลื่อนไหวในจังหวัด เพื่อจะได้รวบรวมนำเสนอส่วนกลาง**

พร้อมนี้ขอฝากแนวคิดการเตรียมความพร้อมในฐานะข้าราชการไว้แต่เนิ่น เพราะการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนจะก่อให้เกิดผลกระทบมาก เช่น จะมีสินค้าราคาถูกจากจีนเข้ามา ผลผลิตการเกษตรที่แพง การส่งเสริมการปลูก การผลิต เราจะแข่งขันอะไร จะฝืนสู้ไหม วิธีการทำงานต้องปรับเปลี่ยน การผลิต OTOP เราต้องแตกต่าง เน้นคุณภาพดีเพื่อสู้กะเค้า ข้าว จีน อินเดีย ก็ผลิตได้เยอะ แต่บริโภคเองเยอะ เลยไม่มีส่งออก ดูบทบาทหน้าที่ของกรมเรา จะสร้างอะไรไหม จะปรับเปลี่ยนวิธีคิด และหาทางส่งเสริม เริ่มคิดตอนนี้ เปลี่ยนแนวคิดหาวิธีการของเรา - วิธีการเตรียมความพร้อมง่ายที่ที่ดีที่สุด ฝากให้ทบทวนว่าหน่วยงานเราจะทำอะไร ได้บ้าง ขณะนี้ภาคเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว เช่น ที่ถนนเยาวราชทำป้ายภาษาอาเซียน มีโรงเรียนสอนภาษาอาเซียน ภาคราชการจะรอ Blue Print จะไม่ทันการณ์

10. จะมีการปรับสวัสดิการของพนักงานราชการให้ดีขึ้น หรือไม่ ทำมา 7 ปีแล้ว น่าจะมีมาตรการที่ดีขึ้น

AA **การปรับสวัสดิการของพนักงานราชการ จะไม่ให้เท่ากับราชการ แต่จะได้ไม่น้อยกว่าเอกชน เรื่องที่มีการปรับปรุงใหม่ เช่น การลาบวช ลาไปฮัจย์ การประกันสังคม เจ็บ ป่วย ตาย ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน จะนำ 1. กฎหมายกองทุนทดแทน มาใช้ เจ็บจากการทำงานให้ได้อัตราเดียวกับประกันสังคม การลา เพราะป่วยจากการทำงาน ใช้ 2. พระราชบัญญัติป่วยของข้าราชการ**

11. การดำเนินการตามตัวชี้วัด หมวด 1-6 PMQA ควรมีวิธีการอย่างไร ต้องทำตามหมวด 1-6 ทุกข้อหรือไม่

AA **หลักการ เวลา ก.พ.ร. คิดระบบ PMQA หมวด 1 - 6 จะให้เลือกทั้งหน่วยงาน ต้องพิจารณาว่าจะเล่นข้อมูลตัวไหนของหน่วยงาน จะเลือกการใช้บริการแบบไหน ไม่ใช่ทุกตัว ตัวอย่าง สำนักงาน ก.พ. มิใช่หน่วยบริการโดยตรง จึงเลือกหมวดคัดเลือกบุคคลบุคคลเข้า นบส. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ต้องเขียนขอบเขตส่ง ก.พ.ร. ใช้หลักการปรับปรุงงาน start คนเข้า นบส. -> จบ เรากำหนดตั้งแต่แรก เขียนเอง นับ 1 ตั้งแต่โครงการอนุมัติ พัฒนาคุณภาพงานที่ไหน ได้แจ้งให้ทราบว่า ได้รับการเข้าอบรม และอบรมวันไหน**

จะปรับปรุง กำหนดตัวชี้วัด บริการที่ดี คืออะไร ก.พ.ร. ไม่ได้บังคับ กำหนดได้เอง ข้อมูลที่ดี = ครบถ้วน Update ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม เขาตรวจตามที่เรากำหนด

อ.ก.พ. คือ คณะบุคคลภายนอก

เช่น ต่อทะเบียนรถ นับ 1 ประชาชนมาต่อทะเบียน จบที่เขาได้รับการต่อทะเบียน มีขั้นตอน ชัดเจน กำหนดเวลา ได้รับบริการเท่าเทียม สรรพากรเสียภาษีมีหนังสือมาทันที

PMQA การบริหารจัดการภาครัฐที่มีคุณภาพ ต้องทำให้เป็นตามมาตรฐานนี้ 7 หมวด 1 ต้องมีนโยบายกำกับดูแลที่ดี ทุกหน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์ SP 1-7 ตรงตามไหม ต้องทำทุกกระบวนงาน เราทำ PMQA เพื่อตอบคำถาม ก.พ.ร. แต่ละหมวด ทำไหม ตาม 1-7 ขอดูหลักฐานอะไรบอกว่าทำต้องทำตามเขา เขาตรวจกระบวนการ ถ้าทำครบทุกขั้นตอนแล้ว ก็เชื่อได้ว่าผลงานมีคุณภาพ ต้องดูทั้งองค์กร ผลจะเกิด ไม่ใช่ทำให้เกิดภาระรุงรัง งานงอก ไม่ชัดก็ไม่เกิดผล ปีต่อๆมาอ่อนลง ไม่มีเงิน ล่อใจ ต้นกำเนิดดี แต่วิธีการสู่ปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหา = เครื่องมือ ทำได้มีรางวัล ไม่ใช่ไม่ได้รับ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับส่วนราชการประจำจังหวัด
(โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ความก้าวหน้าของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล)

ครั้งที่ 1: 26 - 27 เมษายน 2555 **สำหรับจังหวัดบึงกาฬ** ณ โรงแรมเดอะวัน จ. บึงกาฬ

ครั้งที่ 2: 16 พฤษภาคม 2555 **สำหรับจังหวัดตรัง**
ณ โรงแรมเมอร์รี่ไทม์ ปาร์ค แอนด์สปา รีสอร์ท จ. กระบี่

ครั้งที่ 3: 17 พฤษภาคม 2555 **สำหรับจังหวัดกระบี่**
ณ โรงแรมเมอร์รี่ไทม์ ปาร์ค แอนด์สปา รีสอร์ท จ. กระบี่

ครั้งที่ 4: 29 พฤษภาคม 2555 **สำหรับจังหวัดชลบุรี** ณ โรงแรมคามีโอเฮาส์ จ. ระยอง

ครั้งที่ 5: 30 พฤษภาคม 2555 **สำหรับจังหวัดระยอง** ณ โรงแรมคามีโอเฮาส์ จ. ระยอง

ครั้งที่ 6: 7 - 8 มิถุนายน 2555 **สำหรับจังหวัดมุกดาหาร อำนาจเจริญ ยโสธร**
ณ โรงแรมพลอย พาเลซ จ. มุกดาหาร

ครั้งที่ 7: 14 มิถุนายน 2555 **สำหรับจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม**
ณ โรงแรมแกรนด์แปซิฟิก ซอฟเฟอริน รีสอร์ท แอนด์ สปา จ. เพชรบุรี

ครั้งที่ 8: 15 มิถุนายน 2555 **สำหรับจังหวัดเพชรบุรี**
ณ โรงแรมแกรนด์แปซิฟิก ซอฟเฟอริน รีสอร์ท แอนด์ สปา จ. เพชรบุรี

ครั้งที่ 9: 26 มิถุนายน 2555 **สำหรับจังหวัดมหาสารคาม**
ณ โรงแรมเซ็นทารา แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ ขอนแก่น จ. ขอนแก่น

ครั้งที่ 10: 27 มิถุนายน 2555 **สำหรับจังหวัดขอนแก่น**
ณ โรงแรมเซ็นทารา แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ ขอนแก่น จ. ขอนแก่น

ครั้งที่ 11: 4 กรกฎาคม 2555 **สำหรับจังหวัดภูเก็ต** ณ โรงแรมเคปพันวา จ. ภูเก็ต

ครั้งที่ 12: 5 กรกฎาคม 2555 **สำหรับจังหวัดพังงา** ณ โรงแรมแคนทารี บีช เขาหลัก จ. พังงา

ครั้งที่ 13: 12 กรกฎาคม 2555 **สำหรับจังหวัดสุราษฎร์ธานี**
ณ โรงแรมไดมอนด์ พลาซ่า จ. สุราษฎร์ธานี

ครั้งที่ 14: 18 กรกฎาคม 2555 **สำหรับจังหวัดเชียงราย แพร่ อุตรดิตถ์**
ณ โรงแรมเซ็นทาราดวงตะวัน จ. เชียงใหม่

ครั้งที่ 15: 19 กรกฎาคม 2555 **สำหรับจังหวัดลำปาง** ณ โรงแรมเวียงลคอร จ. ลำปาง

ครั้งที่ 16: 24 กรกฎาคม 2555 **สำหรับจังหวัดศรีสะเกษ สุรินทร์**
ณ โรงแรมพนมรุ้งปุรี จ. บุรีรัมย์

ครั้งที่ 17: 25 กรกฎาคม 2555 **สำหรับจังหวัดบุรีรัมย์** ณ โรงแรมพนมรุ้งปุรี จ. บุรีรัมย์

ครั้งที่ 18: 8 สิงหาคม 2555 **สำหรับจังหวัดกำแพงเพชร ตาก อุทัยธานี**
ณ โรงแรมเซ็นทารา แม่สอด ฮิลล์ รีสอร์ท จ. ตาก

ครั้งที่ 19: 21 สิงหาคม 2555 **สำหรับจังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี**
ณ โรงแรมเฟลิก ริเวอร์แคว จ. กาญจนบุรี

หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

ปี 2555

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว 12 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2555

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 10 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2555

เรื่อง กฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 3 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2555

เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

ปี 2554

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 17 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2554

เรื่อง การปรับปรุงตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว 11 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2554

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

ปี 2553

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533

เรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 37 ลงวันที่ 29 กันยายน 2553

เรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 30 ลงวันที่ 15 กันยายน 2553

เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 29 ลงวันที่ 7 กันยายน 2553

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว11 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2553

เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร

ปี 2552

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2552

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

1. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
2. ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่งตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552

เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
2. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2552

เรื่อง การเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว 13 ลงวันที่ 24 เมษายน 2552

เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 และประกาศ ก.พ. เรื่องกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 11 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2552

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ปี 2551

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 19 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 7 ลงวันที่ 25 กันยายน 2551

เรื่อง วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ปี 2548

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

ปี 2533

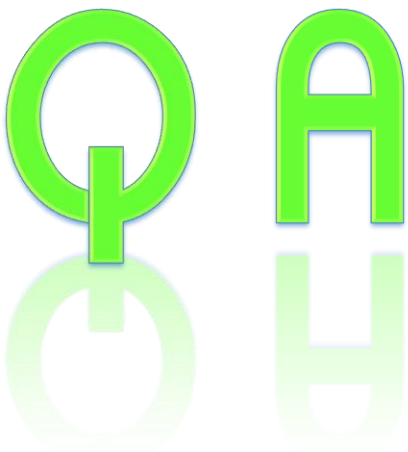
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533

เรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555
พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552
ประกาศ ก.พ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551



ศูนย์สร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและท้องถิ่น
Center of HRM Competency Development
for Government Agencies and Provincial Administration Units
สำนักงาน ก.พ.


QA



ศูนย์สร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและท้องถิ่น
Center of HRM Competency Development for Government Agencies and Provincial Administration Units

สำนักงาน ก.พ. จ. นนทบุรี
47/111 หมู่ 4 ต. ตลาดขวัญ ถ. ติวานนท์
อ. เมืองนนทบุรี จ. นนทบุรี 11000

Tel: 0 2547 1255, 0 2547 1764, 0 2547 1767
FAX: 0 2547 1761, 0 2547 1866
e-Mail Address: Province@ocsc.go.th
Website: http://www.ocsc.go.th