

5.1(4)

ที่ อบ (บค) ๐๐๑๗.๕/๑๕๐๖

ศาลากลางจังหวัดชลบุรี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๕๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดชลบุรี และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลจังหวัดชลบุรี

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดชลบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์
พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ๒. สำเนาประกาศจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดชลบุรี
ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับด้วยจังหวัดชลบุรีมีการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของจังหวัดชลบุรี
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอส่งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดชลบุรี และประกาศ
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดชลบุรี ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ รายละเอียด
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๔๕๓๔ ๔๖๐๘ มท. ๓๘๙๒๘



ประกาศจังหวัดอุบลราชธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดอุบลราชธานี

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment - ITA)

จังหวัดอุบลราชธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ประกาศจังหวัดอุบลราชธานี ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี และประกาศจังหวัดอุบลราชธานี ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีจังหวัดอุบลราชธานี

๒. การกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและการกัณวเงินไว้เพื่อการบริหาร

ให้แบ่งวงเงินการเลื่อนเงินเดือนจากร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดอุบลราชธานี ณ วันที่ ๑ มีนาคม ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการให้ส่วนราชการใช้วงเงินร้อยละ ๒.๙๐ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ตามวงเงินดังกล่าว สำหรับวงเงินร้อยละ ๐.๑๐ จังหวัดจะบริหารจัดการให้กับข้าราชการของส่วนราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๒.๒ สำหรับลูกจ้างประจำ ให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑ ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำของแต่ละส่วนราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม สำหรับผู้ที่มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ดี หรือดีเด่น แต่เป็นผู้ได้รับค่าจ้างเต็มขั้น ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของค่าจ้างลูกจ้างประจำแผนการเลื่อนขั้นค่าจ้างแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ต้องไม่เกินโควตาของส่วนราชการตนเอง

๒.๓ วงเงินที่กัณไว้เพื่อการบริหารจัดสรรจากร้อยละ ๐.๑๐ ของฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกส่วนราชการในจังหวัดอุบลราชธานี และวงเงินที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนของทุกส่วนราชการ

วงเงิน

วงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหารนี้ ให้ใช้เพื่อการโอนเงินเดือนเพิ่มเติมให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนสังกัดส่วนราชการ ซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น ดีมาก และข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีขึ้นไป ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และเกิดผลดีแก่ราชการในด้านใดด้านหนึ่ง ได้แก่ งานนโยบายสำคัญของรัฐบาล งานตามยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี งานเกี่ยวกับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด งานการบริหารงานบุคคล งานเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ งานเกี่ยวกับการร้องเรียน ร้องทุกข์ งานการแก้ไขปัญหาด้านกฎหมาย งานพิเศษที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี สั่งการหรือมอบหมาย หรืองานริเริ่มหรืองานสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ

๓. การพิจารณาโอนเงินเดือน

๓.๑ การพิจารณาโอนเงินเดือนของส่วนราชการ (ปกติ) ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดส่งรายงานข้อมูลจำนวนข้าราชการและเงินเดือนในสังกัดและข้อมูลลูกจ้างประจำ พร้อมคำจ้างเพื่อประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนขั้นคำจ้างลูกจ้างประจำ

๒) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดและพิจารณาเสนอโอนเงินเดือน ดังนี้

ก. ข้าราชการที่ได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเท่ากัน จะต้องได้รับการเสนอโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน หรือ

ข. ข้าราชการที่ได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในกลุ่มคะแนนผลการประเมินกลุ่มเดียวกัน ต้องได้รับการเสนอโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดจำแนกย่อยอัตราร้อยละของการโอนเงินเดือนในแต่ละกลุ่มคะแนนผลการประเมินเดียวกัน ข้าราชการอาจได้รับการเสนอโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่แตกต่างกันได้ แต่ผู้ที่คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สูงกว่า จะต้องได้รับการเสนอโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า

๓.๒ การพิจารณาโอนเงินเดือนเพิ่มเติม ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และนายอำเภอเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่สมควรได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณารวมกับข้าราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรได้รับการโอนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนเพิ่มเติมอาจได้รับการโอนเงินเดือนในวงเงินและอัตราร้อยละที่แตกต่างกันได้

ทั้งนี้ หากมีวงเงินการโอนเงินเดือนในโควตาปกติและโควตาพิเศษ คงเหลือเพิ่มเติมภายหลังการจัดสรรดังกล่าวแล้ว หรือวงเงินการเลื่อนคงเหลือเพิ่มเติมด้วยเหตุอื่นใด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาจัดสรรเงินคงเหลือเพิ่มเติมดังกล่าวให้แก่ข้าราชการตามแนวทางการพิจารณาการโอนเงินเดือนเพิ่มเติม ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ต่อไป

๔. การเลื่อนขั้นคำจ้างลูกจ้างประจำ

๔.๑ กระบวนการดำเนินการเลื่อนขั้นคำจ้างลูกจ้างประจำ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นคำจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นคำจ้างลูกจ้างประจำ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นคำจ้าง การให้เงินตอบแทนพิเศษ และการให้เงินรางวัลประจำปี ให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐาน โดยกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นคำจ้างตามเกณฑ์ที่กำหนด และกำหนดให้มีการเลื่อนขั้นคำจ้างลูกจ้างประจำให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่ ๒ เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป ("ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ) และลูกจ้างประจำที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นคำจ้างในแต่ละครั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ กำหนด

๔.๒ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

ให้

ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ และให้นำผลการประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด จึงได้จัดทำคู่มือขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารราชการของจังหวัดอุบลราชธานี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จังหวัดได้มี การใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบภารกิจงานปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของจังหวัดอุบลราชธานี ต่อไป

๖. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จังหวัดอุบลราชธานี จึงเน้นกระบวนการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดเป็นสำคัญ คือ การสรรหาคนดี คนเก่ง เข้ามาทำงาน ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพที่จังหวัดสามารถ และจะนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อการพัฒนาของจังหวัดที่ยั่งยืนต่อไป

๗. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

จังหวัดอุบลราชธานี มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และบุคลากรในจังหวัด อย่างโปร่งใสเป็นธรรม ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และจังหวัดกำหนดไว้ โดยในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินจะกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นไปอย่างโปร่งใสตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้เป็นการทั่วไป นอกจากนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

๘. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจังหวัด โดยผู้บริหารระดับสูง ผ่านสื่อออนไลน์และการประชุมในวาระต่าง ๆ เช่น โครงการผู้ว่าราชการพาเข้าวัดทุกวันธรรมสวนะ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร เช่น เสียงตามสาย เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกัน นอกจากนี้ ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ในโอกาสต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนาต่าง ๆ เป็นต้น และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงาน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศจังหวัดอุดรธาธานี

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรธาธานี

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช) ได้ดำเนินการประชุมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ ได้รับทราบคุณลักษณะและสถานการณ์ ดำเนินงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และมีผลการดำเนินงานบรรลุซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแบบแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การเปิดเผยข้อมูลหรือแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data.Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการรายงานตนเองของหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อแสดงว่ามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชนได้แก่การเปิดเผยข้อมูลต้นข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและตรวจสอบภายใน เพื่อป้องกันการทุจริต ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในประเด็นของการเปิดเผยข้อมูล (OIT) ตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล O๒๕ ข้อ O๒๖ ข้อ O๒๗ และข้อ O๒๘ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการประเมินและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามนัยมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จังหวัดอุดรธาธานี จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุดรธาธานีขึ้น ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

๐.๖

(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธาธานี

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดอุบลราชธานี
(แบบท้ายประกาศจังหวัดอุบลราชธานี ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕)

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.พ. กำหนด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตาม มาตรฐานคุณธรรม เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างแท้จริง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๔. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๕. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล
๖. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๗. หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
๘. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการ เลขาธิการ และเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และต้องไม่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการคัดเลือก ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่มีปัจจัยผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความเป็นพวกพ้องญาติ พี่น้อง และการแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

๑.๒ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหา กลั่นกรอง คัดเลือก แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือน ที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นธรรม สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ โดยไม่มีการเรียกรับสินบน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามระบบคุณธรรม

๑.๓ ดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในประกาศอย่างเคร่งครัด และต้องไม่มีการยกเว้น หลักเกณฑ์ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาการสรรหา กลั่นกรอง คัดเลือก แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งกำหนดไว้แล้ว เพื่อให้ประโยชน์ แก่ผู้หนึ่งผู้ใด โดยเฉพาะ หากมีความจำเป็น ต้องอธิบายเหตุผลและประกาศแจ้งให้ข้าราชการทราบโดยทั่วถึงกัน และต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการดำเนินการ

๑.๔ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง โดยการแจ้งเวียนทางเอกสารและอินเทอร์เน็ตให้ส่วนราชการทราบ และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตามหลักที่กำหนด

๑.๕ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ที่สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนระดับได้

๑.๖ การโยกย้ายคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก และจะต้องไม่กระทำโดยมีอคติหรือเจตนากลั่นแกล้งข้าราชการผู้ถูกย้ายให้ได้รับความเสียหาย ในการย้ายไปดำรงตำแหน่งใดให้พิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติ โดยผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับ ความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

๑.๗ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้

๑.๘ มีการดูแลประวัติ ฐานข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นความลับ

๑.๙ มีแนวทางในการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ กรณีการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยเปิดให้มีช่องทาง ในการดำเนินการร้องทุกข์ และในกรณีที่มีการร้องทุกข์จากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ต้องเร่งรัดสอบสวน และ พิจารณาอย่างเร่งด่วนด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๒. หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๒.๑ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒.๒ ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๒.๓ ไม่นำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมือง ความหลากหลายทางเพศ และความเป็นพวกพ้องหรือญาติพี่น้อง มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง

๒.๔ ดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ

๓. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการไว้ ดังนี้

มาตรา ๔๒ (๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นโดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การขึ้น บัญชีผู้สอบแข่งขันได้และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๕๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมีหลักการ ดังนี้

๑) เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถ

๒) มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน

๓) มีมาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง

๔) มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

๕) บุคคลมีโอกาสเลือกงานและหน่วยงานมีโอกาสเลือกบุคคล

/กระบวน

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการมีรายละเอียดดังนี้
 (กรณีนี้เป็นกระบวนการดำเนินการในระดับกรมหรือเทียบเท่ากรม เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจจากกรมต้นสังกัดให้จังหวัดดำเนินการ)

มีตำแหน่งว่าง



ศึกษาหลักเกณฑ์ ขั้นตอน
ระเบียบ วิธีการสรรหา



ประชุมคณะกรรมการ
ดำเนินการสอบฯ



ประกาศรับสมัคร

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ

๑. การเตรียมการ

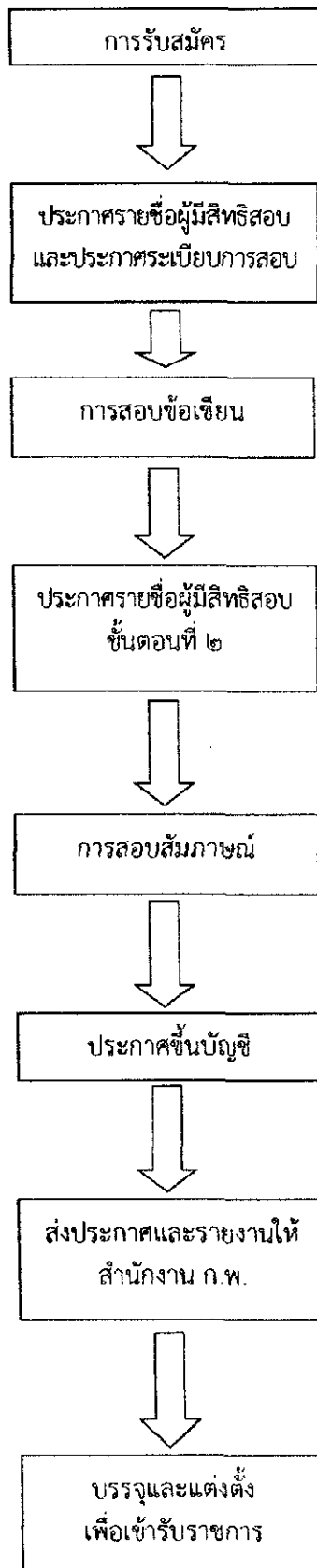
วิเคราะห์ความต้องการในการใช้ตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่ง (ด้าน) ที่ต้องสรรหา

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐ร/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐ธ/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการฯ พิจารณากำหนดวิธีการ ในการดำเนินการสรรหา ดังนี้

- ตำแหน่งทั้งหมดที่จะดำเนินการสรรหา
- ด้านที่ปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น ด้านแผนงานและโครงการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- วุฒิและสาขาวิชาที่ใช้ในการสรรหา
- คุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรและวิธีการดำเนินการในการสรรหา
- สถานที่ในการประกาศรับสมัคร
- วิธีการในการรับสมัคร
- การขึ้นบัญชีสอบแข่งขัน/การคัดเลือก

- ประกาศรายชื่อก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- ลงข้อมูลใน เว็บไซต์ ข่าวการรับสมัครสอบ



๑. สมัครด้วยตนเอง
๒. สมัครทางไปรษณีย์
๓. สมัครทางเว็บไซต์ (ระบบออนไลน์)

- ประกาศรายชื่อก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ
- ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ
- ขออนุมัติแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบข้อเขียน

- ประกาศรายชื่อก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ
- ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมและสอบ สัมภาษณ์
คณะกรรมการประเมินพฤติกรรมบุคคล และ เจ้าหน้าที่ร่วม
สังเกตการณ์

รายงานไปยังสำนักงาน ก.พ.ภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศ
ผลการสอบ โดยให้ส่งเอกสารประกอบการรายงานดังต่อไปนี้

- ๑) ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง วิชาละ ๑ ชุด
- ๒) บัญชีกรอกคะแนน ๑ ชุด พร้อมแฟ้มข้อมูลที่เป็น Excel
- ๓) สำเนาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๑ ชุด

๔. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งไว้ ดังนี้ มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับ การสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับ มอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่ง ตาม (๙) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตาม (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามที่ ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๔.๑ กรณีการแข่งขัน เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้ผ่านการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ตามระดับการศึกษาที่ส่วนราชการกำหนดจากฐานข้อมูลผู้ผ่านการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. จากเว็บไซต์ job.ocsc.go.th

๓) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบการสำเร็จการศึกษาของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๔) กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจบการศึกษาจากต่างประเทศ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเอกสารหลักฐานสำเนาใบปริญญาบัตรให้ ก.พ. เพื่อรับรองคุณวุฒิ

หากพบว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งรายใดไม่ผ่านการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. หรือไม่สำเร็จการศึกษา หรือสำเร็จการศึกษาภายหลังจากวันปิดรับสมัครคัดเลือก หรือมีคุณสมบัติทั่วไป หรือคุณสมบัติเฉพาะไม่ตรงตามประกาศการรับสมัครสอบแข่งขัน ๆ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลันตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กรณีการคัดเลือก เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

- ๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๗ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๔/ว.๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๖
- ๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบการสำเร็จการศึกษาของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง
- ๓) กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจบการศึกษาจากต่างประเทศ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเอกสารหลักฐานสำเนาใบปริญญาบัตรให้ ก.พ. เพื่อรับรองคุณวุฒิ

๕. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๕.๑ วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Tend) ในปัจจุบันที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๕.๒ วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๕.๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตรหรือโครงการหรือทุนให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตรหรือโครงการหรือทุนได้รับการพัฒนาส่งให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้แบ่งปันความรู้ที่ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๖. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๔๒ หรือกำหนดแนวทางการดำเนินการกับผู้มีการปฏิบัติงานต่ำ (หรือผู้ที่มีคะแนน สมรรถนะต่ำ) ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจแก่ทางราชการ ดังนี้

๖.๑ กรณีข้าราชการผู้มีการปฏิบัติงานในระดับ "พอใช้" (หรือผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำกว่าครึ่ง หรือต่ำกว่าร้อยละ ๑๕) ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ด้านองค์ความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เช่น การจัดอบรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในประเด็นหัวข้อที่ต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๒) ด้านประสบการณ์ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) สอนงาน (Coaching) และ ให้คำชี้แนะในข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

๓) ด้านการติดตามผล ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) และผู้บังคับบัญชาชั้นสูง (ผู้อำนวยการกอง) ติดตามผลการปฏิบัติงานทุก ๓ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

๖.๒ กรณีข้าราชการผู้มีการปฏิบัติงานในระดับ "ต้องปรับปรุง" ๑ รอบการประเมินมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ด้านองค์ความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่ยังมีข้อบกพร่องหรือต้องปรับปรุง และส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในสถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

๖) ด้าน

๒) ด้านประสบการณ์ มอบหมายให้ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) สอนงาน (Coaching) อย่างใกล้ชิด ถ่ายทอดทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาผลงานและสมรรถนะที่ยังมีข้อบกพร่อง เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๓) ด้านการติดตามผล ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) และผู้บังคับบัญชาชั้นสูง (ผู้อำนวยการกอง) ติดตามผลการปฏิบัติงานทุก ๑ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยหากยังมี ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) มอบหมาย งานให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ หรือให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง (ผู้อำนวยการกอง) สับเปลี่ยนหมุนเวียนกองและโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) บันทึกการดำเนินการและผลการดำเนินการไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของรายงาน ทั้งก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ และเสนอรายงานต่อผู้บริหารต่อไป

๗. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๗.๑ จัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นประจำทุกปีงบประมาณ จากแต่ละส่วนราชการในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นการส่งเสริมและยกย่องข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตนการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคมกับการปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ปรากฏชัดเจนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น มีดังนี้

๑) เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน

๑.๒) เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๑.๓) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๔) เป็นข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ

ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงลูกจ้างประจำในส่วนราชการ ยกเว้นดาโต๊ะยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม และข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดกระทรวงกลาโหม

๒) ข้าราชการตามข้อ ๑.๑ - ๑.๔ ต้องมีตำแหน่งสูงสุดไม่เกินตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และมีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๓) เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนตามข้อ ๑.๑ - ๑.๔ และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยให้นับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการ

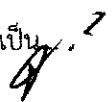
๓.๑) กรณีลาออกจากราชการและกลับเข้ารับราชการใหม่ ให้เริ่มต้นนับระยะเวลาปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้กลับเข้ารับราชการใหม่

๓.๒) การนับระยะเวลาปฏิบัติราชการให้นับระยะเวลาวิเศษรวมเข้ากับระยะเวลาปฏิบัติราชการปกติ

๔) ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย

๕) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล

๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

/๗) ไม่เป็น 

๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นมาก่อน ตลอดระยะเวลาการรับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตามข้อ ๑.๑ - ๑.๔

๘) เป็นผู้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม

๙) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๑๐) เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด

๑๑) เป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ พุ้มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยังกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์

กรณีผลงานของลูกจ้างประจำซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติให้พิจารณาจากรูปรธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

๑๒) การคัดเลือกข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่สังกัดส่วนภูมิภาค ให้หมายรวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ และหมายรวมถึงลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการดังกล่าว หากปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดใดให้อยู่ในสัดส่วนการคัดเลือกฯ ของจังหวัดนั้น ๆ

๑๓) ข้าราชการช่วยราชการให้อยู่ในสัดส่วนการคัดเลือกฯ ของต้นสังกัด

๑๔) ส่วนราชการต้องคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นไม่เกินจำนวนที่คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอยู่และรับอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๑๕) กลุ่มของผู้เข้ารับการคัดเลือกจำแนกเป็น ๔ กลุ่ม เพื่อให้เหมาะสมสำหรับการพิจารณา แต่การส่งผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจะไม่จำกัดกลุ่ม สามารถจำแนกกลุ่มตามประเภทและระดับตำแหน่ง ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

กลุ่มที่ ๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน

กลุ่มที่ ๔ ลูกจ้างประจำ

๗.๒ เมื่อปรากฏว่ามีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง)

กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุรับดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้ยุติเรื่อง ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตาม มาตรา ๙๒ หรือ มาตรา ๙๓ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา. กล่าวคือ

๑) การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว หรือผลการสืบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่ามีมูล ลำความผิดนั้นมีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีที่ได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งได้รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว หากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ (มาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง) แต่ถ้า เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวสั่งยุติเรื่อง (มาตรา ๙๒ วรรคสอง) ทั้งนี้โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ยังคงมี ๓ สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน (มาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง) ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับ ความผิดตามมาตรา ๙๖ ซึ่งการลงโทษตามมาตรา ๙๖ นี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมี อำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงต้องนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ มาใช้บังคับ

๒) การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยที่ในการสอบสวนต้อง แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อ คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๙๓ แห่ง พ.ร.บ. ดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ก็สั่งยุติเรื่อง แต่เห็นว่ากระทำความผิดตามข้อ กล่าวหาและเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

กรณีที่คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๓ หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๙๔ (กรณีข้าราชการพลเรือนตำแหน่งต่างกัน หรือต่างกรม หรือต่างกระทรวงกัน ถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร่วมกัน) เห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งเรื่องให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา สังกัดอยู่ แล้วแต่กรณีพิจารณาเมื่อ อ.ก.พ. ดังกล่าว มีมติเป็นประการใด ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งกฎ ก.พ. ตามที่กฎหมายกำหนดนั้น ปัจจุบันก็คือกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เป็นไปตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑๘ กล่าวคือ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการอื่นอีกอย่างน้อยสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็น เลขานุการในกรณีที่มิเหตุผลความจำเป็นจะแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการจากข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งมีใช้ข้าราชการการเมืองก็ได้ ทั้งนี้ กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย

๓) การพิจารณาความผิด

๓.๑) ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรา ๙๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่ กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ส่วนจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ นอกจากนี้กฎหมายดังกล่าว ยังให้อำนาจผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ในการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไป ปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้

๓.๒) ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรา ๙๗ วรรคสอง กำหนดให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณามีมติให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี และเมื่อ อ.ก.พ. ดังกล่าวมีมติเป็นประการใดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตาม มาตรา ๕๗ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

๔) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

ข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสิทธิ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๙.การอุทธรณ์

สำหรับหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์โดยกำหนดให้ผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) และ (๘) มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน สามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ทั้งนี้ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่ง ดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ นั้น ก.พ.ค.จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือจะตั้งคณะกรรมการ วินิจฉัย อุทธรณ์เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. อย่างไร ก็ตาม ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ.ก.พ..ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ.ก.พ..ข้อบังคับ.หรือ ระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ.พ.ร.บ..นี้

เมื่อ ก.พ.ค..พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย

กรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค..ให้ผู้อุทธรณ์ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุด ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. (มาตรา ๑๑๖) ซึ่งถือเป็นกรณี ที่มี กฎหมายกำหนดให้อยู่ในอำนาจของศาลปกครองสูงสุด หากมีคดีพิพาทจะอยู่ในอำนาจการ พิจารณาพิพากษา ของศาลปกครองสูงสุดตามมาตรา.๑๑.(๓).แห่ง.พ.ร.บ..จัดตั้งศาลปกครองฯ