สำนักงานคลังจังหวัดพะเยา
เลขที่รับ 1218
วันที่ ๑๓ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา 13.30
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

ที่ พย ๐๐๑๗.๕/ว ๑๗๘

๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพะเยา และนายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนดให้ส่วนราชการระดับจังหวัดเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้จังหวัดแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

จังหวัดพะเยาจึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ท่านและบุคลากรในสังกัดทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และนำไปเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้ที่เว็บไซต์จังหวัดพะเยา www.phayao.go.th/มุมส่วนราชการ/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ฤทธิ์ สลักคำ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา

☑ ฝ่ายบริหารทั่วไป
☐ กลุ่มงานวิชาการ
☐ กลุ่มงานระบบการคลัง
☑ กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์จังหวัด
☑ ทราบทั่วกัน ☑ ดำเนินการ
☑ ถือปฏิบัติ ☐ ทราบ
☑ รวมเรื่อง
☐ แจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการ
☐ .....

(.....)
คลังจังหวัดพะเยา

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐-๕๔๔๔-๙๕๘๙
โทรสาร ๐-๕๔๔๔-๙๕๘๘ มท. ๒๖๗๖๖

จังหวัดพะเยา

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.พ. กำหนด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความโปร่งใสและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างแท้จริง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๔. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๕. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
๖. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๗. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการ เลขานุการ และเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และต้องไม่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการคัดเลือก ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่มีปัจจัยผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความเป็นพวกพ้อง ญาติพี่น้องและการแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

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

๑.๓ ดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในประกาศอย่างเคร่งครัด และต้องไม่มีการยกเว้นหลักเกณฑ์ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาการสรรหา กลั่นกรอง คัดเลือก แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งกำหนดไว้แล้ว เพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ หากมีความจำเป็น ต้องอธิบายเหตุผลและประกาศแจ้งให้ข้าราชการทราบโดยทั่วถึงกันและต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการดำเนินการ

๑.๔ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง โดยการแจ้งเวียนทางเอกสารและอินเทอร์เน็ตให้ส่วนราชการทราบ และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตามหลักที่กำหนด

๑.๕ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ที่สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนระดับได้

๑.๖ การโยกย้ายคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก และจะต้องไม่กระทำโดยมีอคติหรือเจตนากลั่นแกล้งข้าราชการผู้ถูกย้ายให้ได้รับความเสียหาย ในการย้ายไปดำรงตำแหน่งใดให้พิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติ โดยผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

/๑.๗ มีการจัดเก็บ...

๑.๗ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้

๑.๘ มีการดูแลประวัติ ฐานข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นความลับ

๑.๙ มีแนวทางในการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ กรณีการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยเปิดให้มีช่องทางในการดำเนินการร้องทุกข์ และในกรณีที่มีการร้องทุกข์จากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ต้องเร่งรัดสอบสวนและพิจารณาอย่างเร่งด่วนด้วยความเป็นธรรม 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) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตามหนังสือสำนักงาน 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 และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๕/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

/การสรรหา...

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมีหลักการ ดังนี้

๑) เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถ

๒ มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน

๓) มีมาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง

๔) มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

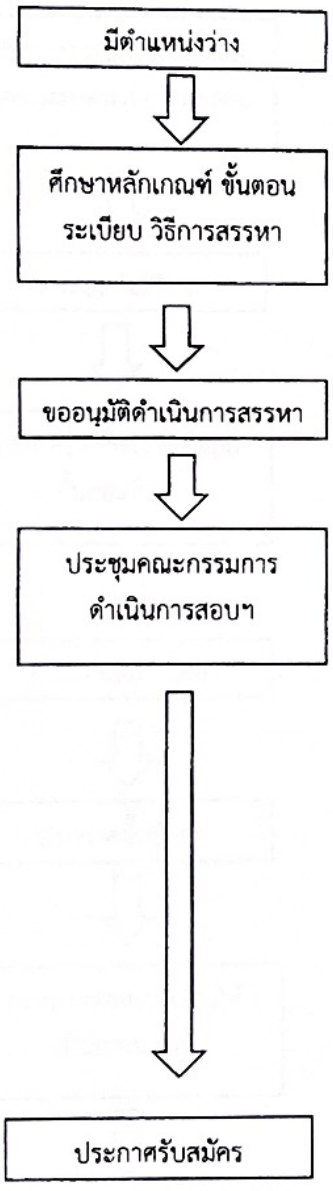
๕) บุคคลมีโอกาสเลือกงานและหน่วยงานมีโอกาสเลือกบุคคล

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการมีรายละเอียดดังนี้

(กรณีนี้เป็นกระบวนการดำเนินการในระดับกรมหรือเทียบเท่ากรม เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจจากกรมต้นสังกัดให้จังหวัดดำเนินการ)

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ

๑. การเตรียมการ



วิเคราะห์ความต้องการในการใช้ตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่ง (ด้าน) ที่ต้องการสรรหา

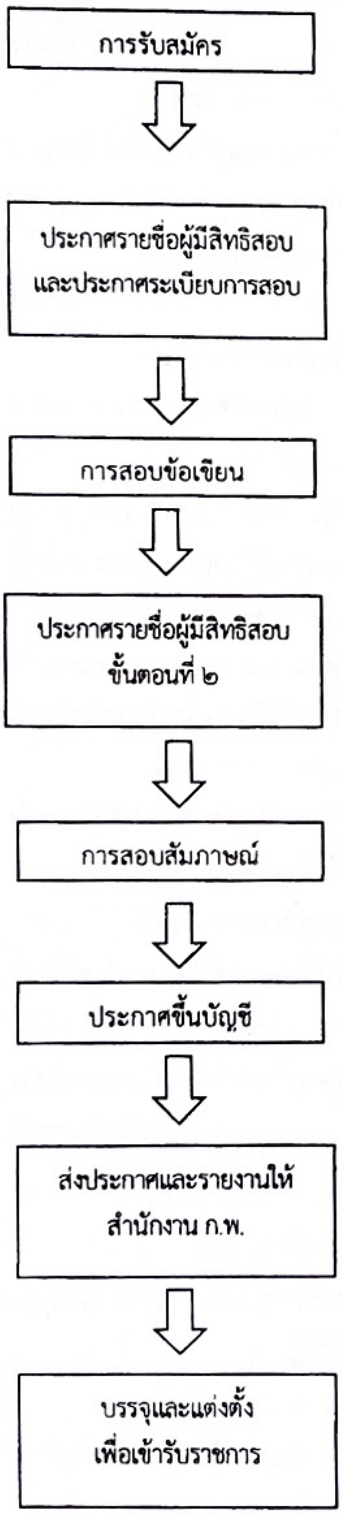
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการฯ พิจารณากำหนดวิธีการ ในการดำเนินการสรรหา ดังนี้

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

- ประกาศรายชื่อก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- ลงข้อมูลในเว็บไซต์ ข่าวการรับสมัครสอบ

๒. การดำเนินการ



๑. สมัครด้วยตนเอง

๒. สมัครทางไปรษณีย์

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

- ประกาศรายชื่อก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ
- ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมและสอบสัมภาษณ์ คณะอนุกรรมการประเมินพฤติกรรมบุคคล และเจ้าหน้าที่ร่วมสังเกตการณ์

รายงานไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศผลการสอบ โดยให้ส่งเอกสารประกอบการรายงานดังต่อไปนี้

๑) ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง วิชาละ ๑ ชุด

๒) บัญชีกรอกคะแนน ๑ ชุด พร้อมแฟ้มข้อมูลที่เป็น Excel

๓) สำเนาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๑ ชุด

๓. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งไว้ ดังนี้

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้การสอบแข่งขัน

การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

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

มาตรา ๕๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่ง ตาม (๙) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่ง ตาม (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามที่ ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๓.๑ กรณีการแข่งขัน เป็นไปตามตามหนังสือสำนักงาน 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

/หากพบว่า...

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

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

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบการสำเร็จการศึกษาของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๓) กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจบการศึกษาจากต่างประเทศ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเอกสารหลักฐานสำเนาใบปริญญาบัตรให้ ก.พ. เพื่อรับรองคุณวุฒิ

๔. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๔.๑ วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบันที่มีความสำคัญ ในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๔.๒ วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๔.๓ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๔.๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตรหรือโครงการหรือทุนให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตรหรือโครงการหรือทุนได้รับการพัฒนาส่งให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้แบ่งปันความรู้ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๕. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๒/ว ๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หรือกำหนดแนวทางการดำเนินการกับผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ (หรือผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำ) ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจแก่ทางราชการ ดังนี้

๕.๑ กรณีข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับ "พอใช้" (หรือผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำกว่าครึ่งหรือต่ำกว่าร้อยละ ๑๕) ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

/๑) ด้านองค์ความรู้...

๑) ด้านองค์ความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เช่น การจัดอบรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในประเด็นหัวข้อที่ต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๒) ด้านประสบการณ์ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) สอนงาน (Coaching) และให้คำชี้แนะในข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

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

๕.๒ กรณีข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับ "ต้องปรับปรุง" ๑ รอบการประเมินมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ด้านองค์ความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่ยังมีข้อบกพร่องหรือต้องปรับปรุงและส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในสถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

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

๓) ด้านการติดตามผล ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) และผู้บังคับบัญชาขั้นสูง (ผู้อำนวยการกอง) ติดตามผลการปฏิบัติงานทุก ๑ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยหากยังมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานงาน ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ หรือให้ผู้บังคับบัญชาขั้นสูง (ผู้อำนวยการกอง) สับเปลี่ยนหมุนเวียนกองและโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) บันทึกการดำเนินการและผลการดำเนินการไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของรายงาน ทั้งก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ และเสนอรายงานต่อผู้บริหารต่อไป

๖. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๑ จัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัดพะเยาเป็นประจำทุกปีงบประมาณ จากแต่ละส่วนราชการในจังหวัดพะเยา เพื่อเป็นการส่งเสริมและยกย่องข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคมกับการปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ปรากฏชัดเจนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น มีดังนี้

๑) เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้

๑.๑) เป็นข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน

๑.๒) เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

/๑.๓) เป็นข้าราชการ...

๑.๓) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๔) เป็นข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติในสังกัด ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงลูกจ้างประจำในส่วนราชการ ยกเว้นดาโต๊ะยุติธรรมสำนักงานศาลยุติธรรม 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) การนับระยะเวลาปฏิบัติราชการให้นับระยะเวลาทวีคูณรวมเข้ากับระยะเวลาปฏิบัติราชการปกติ

๔) ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย

๕) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล

๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

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 ทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของลูกจ้างประจำซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติให้พิจารณาจากรูปธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

๑๒) การคัดเลือกข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่สังกัดส่วนภูมิภาค ให้หมายรวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ และหมายรวมถึงลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการดังกล่าวหากปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดใดให้อยู่ในสัดส่วนการคัดเลือกฯ ของจังหวัดนั้น ๆ

๑๓) ข้าราชการช่วยราชการให้อยู่ในสัดส่วนการคัดเลือก ฯ ของต้นสังกัด

/๑๔) ส่วนราชการ...

๑๔) ส่วนราชการต้องคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นไม่เกินจำนวนที่คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอยู่และรับอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๑๕) กลุ่มของผู้เข้ารับการคัดเลือกจำแนกเป็น ๔ กลุ่ม เพื่อให้เหมาะสมสำหรับการพิจารณาแต่การส่งผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจะไม่จำกัดกลุ่ม 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

๖.๒ เมื่อปรากฏว่ามีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง)

กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุรีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ยุติเรื่อง ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๙๒ หรือ มาตรา ๙๓ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ

๑) การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ในกรณีที่ปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว หรือผลการสืบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นกรณีที่ได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งได้รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว หากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ (มาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง) แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวสั่งยุติเรื่อง (มาตรา ๙๒ วรรคสอง) ทั้งนี้ โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ยังคงมี ๓ สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน (มาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง) ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดตามมาตรา ๙๖ ซึ่งการลงโทษตามมาตรานี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใดเป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงต้องนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ มาใช้บังคับ

/๒) การกระทำผิด...

๒) การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยที่ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๙๓ แห่ง พ.ร.บ. ดังกล่าว ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาก็สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหาและเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

กรณีที่คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๓ หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๙๔ (กรณีข้าราชการพลเรือนตำแหน่งต่างกัน หรือต่างกรม หรือต่างกระทรวงกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน) เห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณีพิจารณา เมื่อ อ.ก.พ. ดังกล่าว มีมติเป็นประการใด ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 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 ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการอื่นอีกอย่างน้อยสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นจะแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการจากข้าราชการฝ่ายพลเรือนซึ่งมิใช่ข้าราชการการเมืองก็ได้ ทั้งนี้ กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรหรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย

๓) การพิจารณาความผิด

๓.๑) ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มาตรา ๙๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ส่วนจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ นอกจากนี้กฎหมายดังกล่าวยังให้อำนาจผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ในการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้

๓.๒) ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรา ๙๗ วรรคสอง กำหนดให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรมหรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณามีมติให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี และเมื่อ อ.ก.พ. ดังกล่าวมีมติเป็นประการใดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

/๔) การอุทธรณ์...

๔) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

ข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๙ การอุทธรณ์

สำหรับหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์โดยกำหนดให้ผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) และ (๘) มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ทั้งนี้ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ นั้น ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใดเพื่อปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ พ.ร.บ. นี้

เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย

กรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ผู้อุทธรณ์ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ตามมาตรา ๑๑๖

(นายศักดิ์ฤทธิ์ สลักคำ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา