

หัวข้อเค้าโครงเรื่องของผลงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล)

๑. ชื่อผลงาน การดำเนินการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
๒. บทนำ/หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย สำหรับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนสามัญ การให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมถือเป็นขวัญกำลังใจที่สำคัญประการหนึ่ง

ข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ซึ่งประเภทบริหารมีทั้งสิ้น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น และ ระดับสูง ประเภทอำนวยการมีทั้งสิ้น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น และ ระดับสูง ประเภทวิชาการมีทั้งสิ้น ๕ ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไปมีทั้งสิ้น ๔ ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส ทักษะพิเศษ ซึ่งข้าราชการในกลุ่มประเภทดังกล่าวยังคงมีอยู่ในระบบราชการและจำเป็นที่จะต้องมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ประกอบกับส่วนราชการยังคงต้องมีข้าราชการในประเภททั่วไปที่มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการ จากความจำเป็นดังกล่าวส่วนราชการจึงต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงอยู่เสมอ หากเป็นข้าราชการประเภททั่วไปย่อมสมควรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้อยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑ ได้บัญญัติหลักสำคัญของการย้าย โอน และเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา ๖๓ วรรคแรก ความว่า “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.” และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือ ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

กรมพัฒนาที่ดินในฐานะส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบดังกล่าวข้างต้น และมีข้าราชการประเภททั่วไปในสังกัดที่จะพัฒนาศักยภาพในระดับที่สูงขึ้นโดยเฉพาะในระดับอาวุโส กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน จึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อดำเนินการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ถูกต้อง และรวดเร็ว เพื่อรองรับการประเมินบุคคลของข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งปัจจุบันมีตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดินมีการดำเนินการ การเลื่อนระดับข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการที่กำหนดขึ้นใหม่

๓.๒ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดินมีข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๓ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเป็นเกียรติประวัติให้แก่ข้าราชการประเภททั่วไป ในการรับราชการไปสู่ระดับตำแหน่งอาวุโส

๓.๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างขั้นตอนในการดำเนินการ ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๔. ระยะเวลาที่ดำเนินการ

ระยะเวลา ตั้งแต่ เดือน มกราคม ๒๕๖๕ ถึง เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕

๕. ผู้ดำเนินการ

๕.๑ นางสาวพนิตนาฏ หิตโกเมธ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ ในการศึกษา กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และดำเนินการตรวจสอบตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสที่ว่าง จัดทำประกาศและเผยแพร่ประกาศกรมพัฒนาที่ดินเรื่อง รับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และดำเนินการจัดการประชุม รายงานการประชุม และคำสั่งคำสั่งเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ปฏิบัติงานร้อยละ ๘๐

๕.๒ นายธนัท จีวีเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานปฏิบัติงานร้อยละ ๒๐

๖. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

๖.๑ สรุปสาระ

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กรมพัฒนาที่ดิน มีตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่เป็นตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง ซึ่งมีข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทั้งนี้เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดินมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้นและแก้ไขปัญหาทางราชการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งยังเป็นเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและความก้าวหน้าของการรับราชการ กรมพัฒนาที่ดินจึงได้เปิดรับสมัครข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และได้จัดทำประกาศกรมพัฒนาที่ดิน เรื่อง รับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อให้สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรมพ.ศ. ๒๕๖๔ และ

หนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อใช้ในการ ประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมี ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๖.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำประกาศเรื่อง รับสมัคร ข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสและ เผยแพร่ประกาศให้ข้าราชการที่คุณสมบัติครบถ้วนเข้ารับการประเมิน รวมทั้งเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ ประเมินกรณีการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และดำเนินงานจนเสร็จสิ้น กระบวนการ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษากฎระเบียบข้อมูลเพื่อวางแผนงานในการดำเนินการประเมิน ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๖.๒.๑ ศึกษาข้อมูลในการดำเนินการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑ ได้กำหนดไว้ใน มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน สมัญญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๒) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) หนังสือ ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๔) ประกาศกรมพัฒนาที่ดิน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ของกรมพัฒนาที่ดิน

๖.๒.๒ จัดทำร่างประกาศกรมพัฒนาที่ดินเรื่อง รับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการ ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๖.๒.๓ ส่งร่างประกาศกรมพัฒนาที่ดินเรื่อง รับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาถ่วงดุล ตรวจสอบร่าง เบื้องต้น

๖.๒.๔ จัดทำประกาศกรมพัฒนาที่ดินเรื่อง รับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ผ่านระบบ E - Saraban เสนอ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงอธิบดีเพื่อพิจารณาลงนาม

๖.๒.๕ เผยแพร่ประกาศโดยแจ้งเวียนผ่านระบบ E - Saraban และ E - Document ประกาศกรมพัฒนาที่ดินเรื่อง รับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๖.๒.๖ พิจารณาตรวจสอบเอกสารประกอบการรับสมัครของผู้ที่จะขอเข้ารับการประเมิน บุคคล ว่ามีความครบถ้วนถูกต้องเป็นไปตามประกาศหรือไม่

๖.๒.๗ จัดทำสรุปข้อมูลผู้ที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล ว่ามีจำนวนทั้งสิ้นกี่ราย และสรุปเสนอผู้อำนวยการกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในฐานะเลขานุการ เพื่อนัดประชุมคณะกรรมการประเมินกรณีการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๖.๒.๘ จัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมทั้งสำเนาเอกสารประกอบการรับสมัครให้คณะกรรมการประเมินกรณีการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๖.๒.๙ ดำเนินการประชุมคณะกรรมการประเมินกรณีการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามกำหนดนัด

๖.๒.๑๐ จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินกรณีการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และแจ้งเวียนเพื่อรับรองรายงานการประชุม

๖.๒.๑๑ จัดทำประกาศผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง

๖.๒.๑๒ จัดทำคำสั่งเลื่อนข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เชิงปริมาณ

มีผู้ผ่านการประเมินและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสจำนวน ๖ ราย ได้แก่ ๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส จำนวน ๒ ราย ๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส จำนวน ๔ ราย

เชิงคุณภาพ

๑. กรมพัฒนาที่ดินมีขั้นตอน การเลื่อนระดับข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๒. กรมพัฒนาที่ดินมีข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๓. เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเป็นเกียรติประวัติให้แก่ข้าราชการประเภททั่วไปที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอาวุโส และเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๘. ประโยชน์ที่ได้รับ

๘.๑ เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ทราบถึงขั้นตอนดำเนินการ ของการเลื่อนระดับข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เนื่องจากเป็นการเลื่อนระดับข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ของกรมพัฒนาที่ดิน ที่ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือ ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นครั้งแรก

๘.๒ เพื่อเป็นกรณีศึกษาให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบตัวอย่าง ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๘.๓ กรมพัฒนาที่ดินมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

นางสาวพนิตนาฏ

(นางสาวพนิตนาฏ หิตโกเมท)

ผู้เสนอผลงาน

(วันที่).....

๖

/ กันยายน / ๒๕๖๕

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นายธนัท จิววิเศษ)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่) ๖ / กันยายน / ๒๕๖๕

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นายพีรพัฒน์ พจน์สมพงษ์)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

(วันที่) ๖ / กันยายน / ๒๕๖๕

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

(ลงชื่อ).....

(นางปวีณา แสงเดือน)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(วันที่) ๗ / กันยายน / ๒๕๖๕

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ของ นางสาวพนิตนาฏ หิตโกเมท

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๓

กองการเจ้าหน้าที่

๑. เรื่อง การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

๒. หลักการและเหตุผล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ให้อำนาจส่วนราชการในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารพนักงานราชการ ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละส่วนราชการ โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวจะระบุข้อความไว้ว่า “...ตามที่ส่วนราชการกำหนด” เช่น ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ข้อ ๑๕ (๑) สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลา ข้อ ๑๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ (๙) ข้อ ๒๕ ดำเนินการทางวินัย และ ข้อ ๒๖ และข้อ ๒๘ (๖) เหตุอื่นของการสิ้นสุดสัญญาจ้าง เป็นต้น ผู้เสนอแนวคิดได้ทำการค้นคว้าและตรวจสอบประกาศหลักเกณฑ์ของกรมพัฒนาที่ดินที่ออกตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว พบว่า กรณีสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาตามข้อ ๑๕ (๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๑๙ เหตุอื่นของการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามข้อ ๒๘ (๖) กรมพัฒนาที่ดินได้ออกระเบียบ ว่าด้วยการกำหนดวันลา และวันมาทำงานสายของพนักงานราชการประเภททั่วไป พ.ศ.๒๕๕๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๐ กรณีการแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ตามข้อ ๑๒ กรมพัฒนาที่ดินได้ออกประกาศหลักเกณฑ์ เรื่อง การแต่งกายและเครื่องแบบปกติของพนักงานราชการในสังกัดกรมพัฒนาที่ดิน ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ กรณีดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ (๙) ข้อ ๒๕ และ ข้อ ๒๖ กรมพัฒนาที่ดินได้ออกระเบียบ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๙ เว้นแต่กรณีการลาออกจากการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๒๙ ที่ยังไม่มีออกระเบียบหรือประกาศหลักเกณฑ์ใด ๆ โดยข้อ ๒๙ กำหนดว่า “ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด” ดังนั้น เพื่อให้การลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการสังกัดกรมพัฒนาที่ดินเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและชัดเจน จึงควรจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์/แนวความคิด

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น โดยมี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับในการจ้างงาน และเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการจ้างงานซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน โดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ เป็นหลักเกณฑ์กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินการให้ถูกต้องตามแนวทางของกฎหมายและระเบียบของทางราชการ เมื่อมีการจ้างงานเกิดขึ้น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวก็ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์การสิ้นสุดสัญญาจ้างไว้เป็นหลักปฏิบัติ และหากพนักงานราชการประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว

ก็ได้กำหนดไว้ให้เป็นสิทธิของพนักงานราชการผู้นั้น แต่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงบุคลากรของรัฐในแต่ละประเภทได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาออกไว้อย่างไร จากการศึกษา ค้นคว้า พบว่า กรณีข้าราชการ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๐๙ กล่าวโดยสรุปว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาก่อนวันขอลาออก ในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและยับยั้งการลาออกจากราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด กล่าวคือ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ กรณีลูกจ้างประจำ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๕๘ ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชา โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต ในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม กรณีพนักงานราชการ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๒๘ กำหนดว่า “ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด” ประกอบกับ กรมพัฒนาที่ดินได้ออกระเบียบและประกาศเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เหตุอื่นของการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีไว้ครบถ้วนแล้ว โดยที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ จากการค้นคว้าและตรวจสอบพบว่า ส่วนราชการอื่นได้มีการประกาศกำหนดระเบียบและหลักเกณฑ์ วิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไว้ เช่น ประกาศกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ระเบียบกรมเจ้าท่า ว่าด้วยการลาออกของพนักงานราชการระหว่างสัญญาจ้าง พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ และ ประกาศสำนักงานราชบัณฑิตยสภา เรื่อง หลักเกณฑ์การลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานราชบัณฑิตยสภา ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔

ข้อเสนอและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

กรมพัฒนาที่ดิน ปัจจุบันมีพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๒๓ ราย และภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จนถึง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีพนักงานราชการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๘ ราย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการบ่อยครั้ง จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการในสังกัดกรมพัฒนาที่ดินมาใช้ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติต่อไป

ตัวอย่าง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

๑. กำหนดผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

๒. วิธีการยื่นหนังสือลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

๒.๑) การยื่นหนังสือขอลาออกของผู้ประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

๒.๑.๑) ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นชั้นหนึ่งล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๒.๑.๒) กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน และผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

๒.๑.๓) ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งบันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกไว้เป็นหลักฐานและตรวจสอบว่าหนังสือดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกโดยเร็ว

๒.๑.๔) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน โดยมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกโดยเร็วก่อนวันขอลาออก

๓. การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

๓.๑) เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การยับยั้งการลาออก

มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ (หมายถึง อาจเกิดความเสียหายแก่ราชการได้หากอนุญาตให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตั้งแต่วันที่ขอลาออก เช่น มีภารกิจที่ผู้ขอลาออกสามารถดำเนินการให้เสร็จก่อนหรือภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ขอลาออก หากให้ผู้อื่นมาดำเนินการแทนอาจต้องใช้เวลานานขึ้น แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่เพื่อการอื่น ได้แก่ เพื่อการสอบสวน การลงโทษทางวินัย หรือการชดใช้ทุนการศึกษาหรือฝึกอบรม ซึ่งยังสามารถดำเนินการภายหลังได้แม้ผู้นั้นจะออกจากราชการแล้ว) ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกอาจสั่งยับยั้งได้ไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันขอลาออก โดยให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียว และจะขยายเวลาต่อไปอีกไม่ได้

(๒) กรณีไม่ยับยั้งการลาออก

(๒.๑) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้เสร็จสิ้นก่อนวันขอลาออก

(๒.๒) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรอนุญาตให้ลาออกตามที่ผู้ขอลาออกขอ หรือจะอนุญาตให้ลาออกในวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับจากวันที่ยื่นหนังสือขอลาออกก็ได้ ทั้งนี้โดยต้องสั่งภายใน ๓๐ วันนับแต่วันยื่นขอลาออก

(๒.๓) กรณีผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกโดยไม่ได้ระบุวันที่ขอลาออกให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่ยื่นหนังสือขอลาออก และให้วันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่ยื่นหนังสือขอลาออกเป็นวันอนุญาตการลาออก

(๒.๔) กรณีที่ไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมิได้มีการยับยั้งจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับจากวันยื่นเป็นวันขอลาออก

(๒.๕) กรณีผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการโดยผลของกฎหมาย เนื่องจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมิได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบโดยไม่ชักช้า

๔. การลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

๑) ให้ผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก

๒) ให้ผู้บังคับบัญชา เสนอหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตโดยเร็ว

๓) การลาออกมีผลนับแต่วันที่ขอลาออก

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมพัฒนาที่ดิน ดำเนินการเป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ หมวด ๕ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง ข้อ ๒๙ กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างสัญญาจ้างพนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด” ซึ่งทำให้การพิจารณาสั่งการ อนุญาต อนุมัติ ของผู้มีอำนาจ มีความถูกต้องและชอบด้วยกฎหมาย

๒. หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาที่ดิน สามารถใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นแนวทางในการลาออกจากการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

มีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ รวมทั้ง มีการซักซ้อมทำความเข้าใจในการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้กับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาที่ดิน

(ลงชื่อ).....

ปณิศา
(นางสาวพนิตนาฏ หิตโกเมท)
ผู้เสนอแนวคิด

(วันที่) *๖* / กันยายน / ๒๕๖๕

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนัก

(ระบุความเห็น)

ศ.นพ.ไชยสิทธิ์ มุกตฤณ

(ลงชื่อ).....

ปณิศา
(นางปวีณา แสงเดือน)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(วันที่) *๗* / กันยายน / ๒๕๖๕.....