

ส่วนที่ ๕
คำถาม - คำตอบ
เกี่ยวกับระบบพนักงานราชการ

คำถาม - คำตอบ

การกำหนดตำแหน่งและการจัดทำกรอบอัตรากำลัง

ถาม ในอนาคตลูกจ้างประจำจะถูกบังคับให้เข้าระบบสัญญาจ้างหรือไม่ เมื่อใด

ตอบ ขณะนี้ยังไม่ได้บังคับ แต่ต่อไปเป็นเรื่องในระดับนโยบายและต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมในการดำเนินการดังกล่าว

ถาม ลูกจ้างประจำเดิม มีส่วนเกี่ยวข้องกับหรือไม่

ตอบ จะเกี่ยวข้องหากสมัครใจเข้าสู่ระบบพนักงานราชการ

ถาม ลูกจ้างประจำเดิม สามารถอยู่ได้จนเกษียณอายุหรือไม่ ถ้าไม่เต็มใจเข้าสู่ระบบ

ตอบ ในขณะนี้ใช่ (ก.ค. ๒๕๕๗)

ถาม ลักษณะการจ้างพนักงานราชการ เมื่อจัดกลุ่มมาแล้วขอให้ยกตัวอย่าง โดยเทียบเคียงกับข้าราชการปัจจุบัน หรือพนักงานเอกชน

ตอบ อาจเทียบกับตำแหน่งข้าราชการหรือลูกจ้างประจำเดิมได้ดังนี้

- กลุ่มงานบริการ เช่น ผู้ดูแลผู้รับบริการสงเคราะห์ พี่เลี้ยงเด็ก พนักงานช่วยการพยาบาล พนักงานเขียนโน้ต
- กลุ่มงานเทคนิค เช่น นายท้ายเรือกลลำน้ำ ช่างเครื่องเรือ ช่างษาปณ์ พนักงานขับเครื่องจักรกล นาฏศิลป์ ช่างประณีตศิลป์
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข
- กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เช่น นายแพทย์ สถาปนิก วิศวกร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ พยาบาลวิชาชีพ นักกีฏวิทยารังสี
- กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านศิลปแขนงต่าง ๆ นักบิน
- กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านต่างๆ ผู้บริหารโครงการ

- ถาม** การจ้างกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น ที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ ส่วนราชการสามารถจ้างข้าราชการด้วยกันเองได้หรือไม่
- ตอบ** ไม่ได้ เนื่องจากคุณสมบัติทั่วไปของพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๘ (๘) กำหนดว่าพนักงานราชการต้องไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- ถาม** ลูกจ้างชั่วคราวเดิมเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง ตอนสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๔๗ จะเริ่มใช้ระบบพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราวเลยหรือไม่ หรือยังคงใช้ระบบลูกจ้างชั่วคราวเดิมต่อไป
- ตอบ** ส่วนราชการต้องจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ซึ่งระบุด้วยว่าเป็นอัตราลูกจ้างชั่วคราวเดิมจำนวนเท่าใด และนำมากำหนดเป็นพนักงานราชการในกลุ่มลักษณะงานใด และหากมีตำแหน่งที่ตรงตามคุณสมบัติของลูกจ้างชั่วคราวเดิม ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นต้องเข้ารับการสรรหา ซึ่งส่วนราชการเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป ยกเว้นส่วนราชการอาจขอให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการพิจารณาให้มีการสอบคัดเลือกเฉพาะกลุ่ม ซึ่งคณะกรรมการจะพิจารณาโดยยึดหลักต่าง ๆ เช่น เหตุผล ความจำเป็น ความเป็นธรรม หลักการที่จะเปิดโอกาสทั่วไปให้ผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด เป็นต้น
- ถาม** หากปัจจุบันส่วนราชการมีลูกจ้างประจำ ๑๕๐ อัตรာ และลูกจ้างชั่วคราว ๑๐๐ อัตรာ เมื่อปรับเป็นพนักงานราชการแล้วส่วนราชการสามารถมีกรอบอัตราพนักงานราชการได้ ๒๕๐ อัตรา ได้เลยหรือไม่
- ตอบ** ส่วนราชการจะต้องวิเคราะห์ภารกิจให้ชัดเจน ว่าเป็นภารกิจที่ภาครัฐจำเป็นต้องปฏิบัติหรือไม่ ถ้ายังจำเป็นต้องปฏิบัติให้พิจารณาว่าควรจะปฏิบัติโดยข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ในกรณีที่ส่วนราชการจะใช้พนักงานราชการเป็นผู้ปฏิบัติ ส่วนราชการจะต้องจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการซึ่งต้องพิจารณาตามภารกิจ และลักษณะการปฏิบัติงาน ว่าควรกำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มลักษณะงานใด จำนวนเท่าใด

- ถาม** กรณีลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานธุรการ,บันทึกข้อมูล ต่อไปสามารถแปรสภาพกลายเป็นพนักงานราชการได้โดยอัตโนมัติหรือไม่ หรือต้องผ่านขบวนการสรรหาตามขั้นตอนใหม่
- ตอบ** ต้องผ่านกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ตามวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด โดยมอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการ
- ถาม** เข้าใจว่าพนักงานราชการใช้กับลูกจ้างประจำ ไม่ใช้กับลูกจ้างชั่วคราว
- ตอบ** พนักงานราชการเป็นระบบใหม่ของการจ้างงานภาคราชการ เพิ่มจากเดิมที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานของรัฐ โดยพนักงานราชการอาจใช้ทดแทนได้ทั้งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และข้าราชการ ที่ส่วนราชการยังมีความจำเป็นตามภารกิจ แต่เป็นการจ้างงานที่มีระยะเวลาโดยจะต้องมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการก่อน
- ถาม** ระบบพนักงานราชการ ซึ่งเป็นระบบสัญญาจ้าง ๔ ปี รวมถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างต่อเนื่องหรือไม่ หรือเฉพาะที่จ้างใหม่ ถ้ารวมคนเก่าด้วยจะใช้เงินประเภทใดเพราะปัจจุบันใช้เงินบำรุงของแต่ละสถานบริการ
- ตอบ** ระบบพนักงานราชการ เป็นระบบการจ้างที่มีสัญญาจ้างตามระยะเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นของงานหรือโครงการ โดยระยะเวลาสูงสุดของแต่ละสัญญาไม่เกิน ๔ ปี แต่ไม่ใช่ ๔ ปี ทุกสัญญา ทั้งนี้ หากภารกิจยังจำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องก็อาจมีการต่อสัญญาเป็นสัญญาที่ ๒ หรือมากกว่านั้นก็ได้ เช่น หากภารกิจนั้นต้องปฏิบัติในช่วงเวลา ๑๘ ปี ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานดี และผ่านการประเมินผลให้ต่อสัญญาได้ ก็อาจต่อสัญญาได้ถึง ๕ สัญญา คือสัญญาละ ๔ ปี จำนวน ๔ สัญญา และสัญญา ๒ ปี จำนวน ๑ สัญญา
- สำหรับเงินงบประมาณของส่วนราชการในการจ้างพนักงานราชการดังกล่าวข้างต้น ใช้เงินในงบประมาณ ไม่ใช่เงินเงินบำรุงของสถานบริการซึ่งเป็นนอกงบประมาณ
- ถาม** พนักงานราชการสามารถทักท้วงเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือไม่ ถ้าเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ เกรงว่าจะเกิดผลกระทบถูกไล่ออก

ตอบ ระบบพนักงานราชการเป็นระบบที่กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ตามสัญญาจ้าง ซึ่งลักษณะงานโดยทั่วไปเป็นงานที่ไม่ใช้อำนาจตามกฎหมายในการอนุมัติ อนุญาต เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจนั้นตามกฎหมายเฉพาะของส่วนราชการ ดังนั้น หากพนักงานราชการผู้ใดที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติ อนุญาต เมื่อพบว่ามี การดำเนินการที่ไม่ถูกต้องจะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามหน้าที่ หากได้รับผลกระทบจากสิ่งที่ได้รายงาน ก็สามารถร้องขอความเป็นธรรมจากหน่วยงานบริหารงานบุคคลกลางหรือศาลปกครองได้

ถาม ลูกจ้างชั่วคราวในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา จะมีการปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานของรัฐเหมือนลูกจ้างประจำ หรือไม่

ตอบ เมื่อการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสร็จในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ลูกจ้างชั่วคราวก็สามารถสมัครรับการสรรหา และเลือกสรรในกลุ่มงานที่ตนมีคุณสมบัติตรงได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ซึ่งอาจติดตามข่าวสารรับสมัครได้จากส่วนราชการต่างๆ

ถาม พนักงานราชการ มีการประเมิน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างไร

ตอบ

- จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการปีละ ๒ ครั้ง
 - ครั้งที่ ๑ เมื่อปฏิบัติงานครบ ๖ เดือน
 - ครั้งที่ ๒ เมื่อปฏิบัติงานครบ ๑ ปี และเลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง
- พนักงานราชการจะได้รับค่าจ้างตามคุณวุฒิที่กำหนดในแต่ละกลุ่มลักษณะงาน ซึ่งจะสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการร้อยละ ๒๐ และสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การลา การประกันสังคม ฯลฯ

ถาม ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวได้รับผลกระทบอะไรบ้าง

● ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ในปัจจุบันจะไม่ได้รับผลกระทบแต่อย่างใด ยกเว้นกรณีลูกจ้างประจำที่ตำแหน่งว่างลงระหว่างปี หากส่วนราชการยังมีความจำเป็นตามภารกิจเดิมก็อาจจ้างพนักงานราชการได้ ถ้าไม่ใช่ตำแหน่งที่มีลักษณะงานจ้างเหมาบริการ คือ งานรักษาความปลอดภัย งานรักษาความสะอาด งานดูแลสวนต้นไม้ และงานยานพาหนะ

- ถาม เป็นลูกจ้างชั่วคราวตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๕ จะมีสิทธิเป็นพนักงานราชการหรือไม่
- ตอบ ผู้ที่จะสมัครเป็นพนักงานราชการ หากมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานที่ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการสรรหาสามารถสมัครได้ทั้งในส่วนราชการเดิม และส่วนราชการอื่นที่เปิดรับสมัคร
- ถาม ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงานต้องการความก้าวหน้าในงาน ควรปรับระบบลูกจ้างเป็นพนักงานราชการได้
- ตอบ วัตถุประสงค์ของการมีพนักงานราชการส่วนหนึ่ง ก็เพื่อทดแทนลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในงานที่ไม่ใช่ลักษณะงานจ้างเหมาบริการ ดังนั้น หากท่านมีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งของพนักงานราชการ ก็สามารถสมัครเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่เปิดรับสมัครได้
- ถาม พนักงานราชการ จะมีสิทธิยกเลิกการจ้างได้หรือไม่ หากจะทำงานต่อเนื่องโดยไม่ต้องต่อสัญญาจะได้หรือไม่ อัตราเงินเดือนมีการเพิ่มขึ้นเมื่อต่อสัญญาหรือไม่ ก็เท่าของเงินเดือน
- ตอบ
- พนักงานราชการเข้ามาปฏิบัติงานให้ส่วนราชการโดยการทำสัญญาจ้างการยกเลิกการจ้างจึงต้องเป็นไปตามที่มีการตกลงกันตามสัญญาจ้าง ซึ่งแต่ละสัญญากำหนดระยะเวลาการจ้างไว้สูงสุดแต่ละช่วงไม่เกิน ๔ ปี ดังนั้นหากส่วนราชการยังมีความจำเป็น ตามภารกิจและผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาส่วนราชการก็อาจต่อสัญญาได้
 - เมื่อมีการต่อสัญญาในกลุ่มงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมการให้ได้รับเงินเดือนโดยทั่วไปจะต่อเนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม
- ถาม ไม่ทราบว่าตั้งแต่ปี ๔๗ นี้เป็นต้นไปการบรรจุเข้ารับราชการจะไม่มีแล้ว จะมีแต่พนักงานราชการใช้หรือไม่ และไม่ทราบว่า ๔ กระทรวงนำร่องในการบรรจุพนักงานราชการมีกระทรวงอะไรบ้าง
- ตอบ
- รัฐบาลมีนโยบายให้คงกรอบอัตรากำลังข้าราชการไว้ที่จำนวน ๓๙๔,๓๔๕ อัตรา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น หากส่วนราชการใดมีอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ หรือจากเหตุอื่นใด เช่น การลาออก การตาย ฯลฯ และได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกำหนด

เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ให้คงอัตราข้าราชการที่ว่างลง ดังกล่าว ส่วนราชการก็ยังสามารถบรรจุข้าราชการใหม่ได้

- ระบบพนักงานราชการ ไม่มีการนำร่องในส่วนราชการใด แต่ให้เริ่มใช้ในส่วนราชการพร้อมกัน

ถาม อยากทราบรายละเอียดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราวของรัฐบาล เป็นพนักงานราชการว่าเริ่มมีคำสั่งเมื่อไร แล้วรายละเอียดดูได้จากที่ไหน

ตอบ ส่วนราชการจะสามารถเปลี่ยนสถานภาพลูกจ้างชั่วคราว เป็นพนักงานราชการได้ต่อเมื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเสร็จและได้ผ่านกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งอาจดำเนินการได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นไป สำหรับรายละเอียดอาจสอบถามได้จากส่วนราชการโดยตรง

ถาม การจ้างพนักงานราชการที่มีกำหนดสัญญาจ้าง หากมีการจ้างต่อไปซึ่งผลการประเมินพนักงานราชการเป็นที่น่าพอใจ จะปรับเป็นข้าราชการหรือไม่ หรือจะเป็นพนักงานราชการตลอดไป จนกว่าจะขาดคุณสมบัติตามที่กำหนด

ตอบ การจ้างพนักงานราชการในตำแหน่งใด ถือว่าเป็นการจ้างโดยกำหนดสถานภาพความเป็นพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในตำแหน่งนั้น และอายุสัญญาการจ้างเป็นไปตามระยะเวลาของภารกิจ ที่ส่วนราชการเป็นผู้กำหนดตั้งแต่แรก ดังนั้น แม้ว่าพนักงานราชการดังกล่าวจะมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจอย่างไร ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานราชการเป็นข้าราชการในตำแหน่งเดียวกับที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานราชการนั้น โดยอัตโนมัติได้

อย่างไรก็ตาม หากมีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการในตำแหน่งที่ใช่วุฒิ ความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตำแหน่งที่เคยปฏิบัติงานในฐานะพนักงานราชการ พนักงานราชการดังกล่าวก็อาจมีโอกาสูงในการสอบแข่งขันเพื่อเป็นข้าราชการได้ เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานและนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสอบ

การกำหนดค่าตอบแทน

- ถาม มีแนวคิดในการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานราชการอย่างไร
- ตอบ
- (๑) เพื่อเปิดโอกาสและจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง
 - (๒) มีบัญชีหลากหลายตามกลุ่มลักษณะงาน โดยมีอัตราเงินเดือน ๖ บัญชีตามกลุ่มงาน
 - (๓) ใช้บัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดเฉพาะพนักงานราชการประเภททั่วไป โดยปรับจากฐานเพิ่มขึ้น ๒๐ % เพื่อชดเชยบำเหน็จ สวัสดิการต่างๆ และการประกันสังคม
 - (๔) สะท้อนถึงอัตราตลาด ขนาดของงาน ชีตสมรรถนะ และความสามารถในการจ่ายของภาครัฐ

- ถาม พนักงานราชการจะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง
- ตอบ

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่
 - ค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงาน
 - ค่าตอบแทนพิเศษ
 - ค่าตอบแทนวิชาชีพ
 - ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
- สิทธิประโยชน์ ได้แก่
 - การลา (ยกเว้นการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส
 - ค่าตอบแทนระหว่างลา
 - ค่าตอบแทนนอกเวลางาน
 - ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
 - ค่าเบี้ยประชุม
 - สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - การได้รับรถประจำตำแหน่ง

- สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม
- สิทธิอื่นๆ ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด

คำตอบแทนดังกล่าวได้รับแตกต่างกันตามกลุ่มงาน ดังนี้

- กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป จะได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชี ค่าตอบแทนพิเศษ และสิทธิประโยชน์
- กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ จะได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชี ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และสิทธิประโยชน์
- กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ จะได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชี และสิทธิประโยชน์บางอย่าง

ถาม ผู้ได้รับการว่าจ้างจะได้รับอัตราค่าตอบแทนอย่างไร

ตอบ ได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงาน ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริการ

- วุฒิ ม. ๓ หรือ ม.ศ. ๓ หรือ ม. ๖ ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๔,๙๒๐ บาท
- วุฒิ ปวช. ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๕,๖๔๐ บาท
- วุฒิ ปวท. ได้รับค่าตอบแทน ๖,๒๒๐ บาท
- วุฒิ ปวส. ได้รับค่าตอบแทน ๖,๘๙๐ บาท

(๒) กลุ่มงานเทคนิค

- วุฒิ ปวช. หรือผู้มีทักษะในงานที่ปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๕,๖๔๐ บาท
- วุฒิ ปวท. ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๖,๒๒๐ บาท
- วุฒิ ปวส. ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๖,๘๙๐ บาท

(๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

- วุฒิ ป. ตรี ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๗,๖๔๐ บาท
- วุฒิ ป. โท ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๙,๓๔๐ บาท
- วุฒิ ป. เอก ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๑๒,๗๒๐ บาท

(๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

- วุฒิ ป. ตริ ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๗,๖๔๐ บาท
- วุฒิ ป. โท ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๙,๓๔๐ บาท
- วุฒิ ป. เอก ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๑๒,๗๒๐ บาท

(๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ผู้มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า ๖ ปีสำหรับ ป.ตรี ๔ ปีสำหรับ ป.โท และ ๒ ปี สำหรับ ป.เอก หรือ
- ผู้มีประสบการณ์ในการที่ปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปีและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงงานนั้น ได้รับอัตราค่าตอบแทน ๑๓,๓๕๐ บาท

(๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ได้รับอัตราค่าตอบแทนโดยจากคุณวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์และผลงาน

- ระดับสากล ได้รับอัตราค่าตอบแทนไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท/เดือน
- ระดับประเทศ ได้รับอัตราค่าตอบแทนไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท/เดือน
- ระดับทั่วไป ได้รับอัตราค่าตอบแทนไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท/เดือน

ถาม กรณีผู้ผ่านงานมาแล้วและมีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานที่ต้องการของส่วนราชการ จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ หรือไม่

ตอบ ได้รับเพิ่มขึ้น ดังนี้

- เพิ่มขึ้น ๑ ชั้น ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ได้รับเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ชั้น หรือ
- เพิ่มขึ้น ๕ % ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ได้รับเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง

ถาม พนักงานราชการจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือไม่

- ตอบ** ได้ แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบปีไม่น้อยกว่า ๘ เดือนและต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี โดยพนักงานราชการกลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิคจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ๑ ขั้น ส่วนพนักงานราชการกลุ่มงานบริหารทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้รับ ๓-๕ % จากฐานอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ
- ถาม** พนักงานราชการจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้นหรือไม่
- ตอบ** ไม่มี แต่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๓-๕ % ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนขั้น กรณีที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น แต่มีโควตาไม่เกิน ๑๕ % ของจำนวนพนักงานราชการในกลุ่มนั้น
- ถาม** พนักงานราชการกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะจะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเช่นเดียวกับข้าราชการหรือไม่
- ตอบ** ได้ กรณีพนักงานราชการผู้นั้นปฏิบัติงานหรือมีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนที่ได้รับค่าตอบแทนดังกล่าว
- ถาม** พนักงานราชการสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือไม่
- ตอบ** ไม่ได้ แต่จะได้รับจากการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน
- ถาม** เมื่อลูกจ้างประจำเข้าสู่ระบบพนักงานราชการแล้ว สิทธิประโยชน์ในเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับเดิมต่อไป หรือจะใช้สิทธิที่ได้จากประกันสังคมเพียงอย่างเดียวหรือไม่ แต่ถ้าสามีหรือภรรยาข้าราชการจะเบิกจากสิทธิค่ารักษาพยาบาลของสามีหรือภรรยาได้หรือไม่ และสิทธิจากการประกันสังคมจะยังคงใช้ได้หรือไม่
- ตอบ** เมื่อเข้าสู่ระบบพนักงานราชการจะได้รับสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลจากการประกันสังคม ในกรณีที่จะใช้สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของสามีหรือภรรยาที่รับราชการ ก็สามารถใช้ได้ แต่ต้องใช้สิทธิดังกล่าวทางใดทางหนึ่ง
- ถาม** ในการเบิกจ่ายงบประมาณจากกรมบัญชีกลาง จะต้องทำ จ. ๑๘ ด้วยหรือไม่
- ตอบ** ไม่ต้องทำบัญชีถือจ่าย แต่ให้ส่วนราชการวางฎีกาและแนบสัญญาจ้างเพื่อเบิกจ่าย

ถาม ในกรณีที่ขอตั้งงบประมาณสำหรับปี ๒๕๔๘ ได้ขอตั้งเป็นงบประมาณสำหรับค่าจ้างชั่วคราว จะเปลี่ยนแปลงรายการจากลูกจ้างชั่วคราวมาเป็นพนักงานราชการได้หรือไม่

ตอบ ได้ แต่ต้องขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณก่อน

ถาม ข้าราชการที่ลาออกตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะเป็นพนักงานราชการได้หรือไม่ หากเป็นได้สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลจะเบิกตามสิทธิที่เป็นข้าราชการบำนาญ หรือสิทธิของพนักงานราชการในเรื่องประกันสังคม

ตอบ ได้ และสามารถเลือกรับสวัสดิการรักษายาบาลอย่างใดอย่างหนึ่ง

ถาม งบประมาณในการจ้างพนักงานราชการใช้งบประมาณด้านใด และจะดำเนินการอย่างไร

ตอบ ใช้งบประมาณด้านบุคลากร โดยขอตั้งในงบบุคลากรประเภทพนักงานราชการ

ถาม ทำอย่างไร การพิจารณากรอบอัตรากำลังกับการสนับสนุนงบประมาณจะมีลักษณะเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตอบ เมื่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง มีการพิจารณาวิเคราะห์สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

ถาม จะใช้เงินอัตรว่างของข้าราชการมาใช้ในการจ้างพนักงานราชการได้หรือไม่ ถ้าอัตรว่างบางตำแหน่งยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรบรรจุได้

ตอบ ได้ ถ้ามีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี

ถาม งบประมาณสำหรับจ้างพนักงานราชการเป็นงบที่ส่วนราชการมีอยู่เดิม หรือเป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรใหม่

ตอบ เป็นได้ทั้ง ๒ กรณี ตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

ถาม การให้ได้รับค่าตอบแทน กรณีที่มีการจ้างมาแล้ว ๔ ปี หากมีการทำสัญญาจ้างครั้งที่ ๒, ๓ ต่อเนื่อง อัตราค่าตอบแทนให้จ่ายจากการรับครั้งสุดท้ายได้หรือไม่ และสิทธิการได้รับเครื่องราชใหนักับรวมได้หรือไม่

- ตอบ** ได้ สำหรับกรณีการรับเครื่องราช สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นผู้ดูแลระเบียบดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์ให้ทราบภายหลัง
- ถาม** อัตราการจ้างจะมีอัตราสูงกว่าระบบราชการมากน้อยเพียงใด มีความคุ้มกับการเสี่ยงต่อการสูญเสียความมั่นคงที่ต้องออกจากระบบราชการแค่ไหน
- ตอบ**
- สูงกว่า ๒๐%
 - ความมั่นคงในระบบราชการตามการบริหารจัดการแนวใหม่ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอยู่ที่การทำงานได้ตามเป้าหมายและมีผลงานตามที่กำหนด ดังนั้นความมั่นคงทั้งในระบบข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการก็เหมือนกัน ตราบใดที่ยังปฏิบัติราชการได้เต็มตามสมรรถนะและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- ถาม** พนักงานราชการ ถ้าทำงานครบ ๔ ปี และมีการต่อสัญญาการจ้าง เงินเดือนจะนับต่อจากสัญญาเดิมหรือไม่ หรือว่าเริ่มต้นเงินเดือนใหม่
- ตอบ** ถ้าต่อสัญญาจ้างในงานเดิม ก็รับเงินเดือนและขึ้นเงินเดือนต่อเนื่องไป
- ถาม** Performance Pay กับ Competency Pay ต่างกันอย่างไร
- ตอบ** Performance Pay คือ การจ่ายค่าตอบแทนผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ที่ทำงานมากและได้ผลงานที่มีคุณค่ามากย่อมจะได้รับค่าตอบแทนมาก ส่วนผู้ทำงานน้อยและได้ผลงานที่มีค่าน้อย ย่อมได้ค่าตอบแทนน้อย
- Competency Pay คือ การจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะหรือคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ทักษะคติของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น
- ถาม** การพิจารณาบำเหน็จความชอบในรอบปี จะพิจารณาเช่นเดียวกับข้าราชการ บำนาญหมายความว่าอย่างไร
- ตอบ** พนักงานราชการไม่มีบำเหน็จบำนาญ แต่ได้เงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ

การสรรหาและเลือกสรร

ถาม สำนักงาน ก.พ. จะมีแนวทางช่วยเหลือส่วนราชการในการกำหนดสมรรถนะ (Competency) อย่างไร

ตอบ นอกจากคู่มือฉบับนี้ซึ่งมีรายละเอียดที่จะเป็นแนวทางปฏิบัติกับส่วนราชการแล้ว ส่วนราชการสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๕๐๕

ถาม การประเมินสมรรถนะมีวิธีการที่เป็นธรรมมากน้อยแค่ไหน

ตอบ วิธีการประเมินสมรรถนะมีหลากหลายวิธี เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การทดสอบตัวอย่างงาน เป็นต้น ซึ่งแต่ละวิธีมีข้อดี-ข้อเสียต่างกัน วิธีการประเมินที่เป็นธรรมคือวิธีการประเมินที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และประเมินในสาระที่สอดคล้องกับความต้องการของภาระงาน

ถาม ขอคำแนะนำในกรณีที่มีผู้สมัครสอบมาก ซึ่งส่วนราชการไม่มีกำลังคนและงบประมาณพอที่จะจัดสอบเองได้

ตอบ ส่วนราชการสามารถประกาศรับสมัครโดยกำหนดรายละเอียดของงาน เช่น ลักษณะงาน จำนวนอัตราว่าง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครซึ่งเป็นไปตามความจำเป็นของงาน หรืออื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลกับผู้สนใจในการตัดสินใจสมัครสอบ ก็น่าจะทำให้มีผู้สมัครสอบที่มีความประสงค์ในการทำงานในงานนั้นจริง ๆ นอกจากนี้วิธีการประเมินบุคคลก็มีหลากหลายให้ส่วนราชการสามารถเลือกใช้ตามงบประมาณและกำลังคนของส่วนราชการ และหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนด ในส่วนของการเลือกสมรรถนะบางเรื่องเพื่อประเมินก่อน หรือการกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจที่ยืดหยุ่น เช่น การใช้จำนวนเท่าของอัตราว่าง เป็นต้น ก็น่าลดภาระการดำเนินการของส่วนราชการได้บ้าง

ถาม ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ส่วนราชการจะขอใช้บัญชีของส่วนราชการอื่นได้หรือไม่

ตอบ ในระเบียบฯ และประกาศ คพร. เรื่องการสรรหาฯ ไม่ได้ห้ามไว้ แต่ลักษณะงานของส่วนราชการแต่ละแห่งน่าจะต้องการบุคคลที่มีสมรรถนะแตกต่างกัน แม้จะเป็นในชื่อตำแหน่งเดียวกัน ส่วนราชการจึงควรที่จะเลือกสรรเอง หรือถ้าจะใช้บัญชีของส่วนราชการอื่น ก็ควรที่จะประเมินสมรรถนะที่ต้องการเพิ่มเติม

- ถาม** คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่นเดียวกับการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการหรือไม่
- ตอบ** คณะกรรมการฯ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลัง ที่เกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการโดยอนุโลม
- ถาม** ส่วนราชการสามารถตั้งกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน เช่น นักจิตวิทยา เป็นต้น ได้หรือไม่
- ตอบ** ได้
- ถาม** การจ้างพนักงานราชการพิเศษแตกต่างจากการจ้างที่ปรึกษาในประเด็นใด
- ตอบ** การจ้างที่ปรึกษามี ๒ ลักษณะ คือ การจ้างแรงงานหรือการจ้างสมอง และการจ้างทำของส่วนการจ้างพนักงานราชการพิเศษ คือการจ้างผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ซึ่งจะรวมถึงการจ้างที่ปรึกษาด้วย ดังนั้นการจ้างพนักงานราชการพิเศษจึงเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างที่ปรึกษานั้นเอง
- ถาม** กรณีที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน ส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร
- ตอบ** ส่วนราชการสามารถจ้างได้ถ้าได้รับอนุมัติให้จ้างได้จากคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ หรือ คพร. และมีงบประมาณในการจัดจ้างแล้ว ทั้งนี้การสรรหาและเลือกสรรจะเป็นไปตามประกาศฯ คพร. ซึ่งสรุปได้ คือ หัวหน้าส่วนราชการร่วมกับผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการกำหนดรายละเอียดขอบข่ายงาน คุณสมบัติของบุคคลที่จะจ้าง ฯลฯ เพื่อเป็นกรอบสำหรับการจ้าง พร้อมสรรหารายชื่อผู้มีคุณสมบัติสอดคล้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น สมาคมอาชีพ เป็นต้น จากนั้นจึงเลือกสรรพนักงานราชการจากรายชื่อที่สรรหามาทั้งหมด
- ถาม** การมอบอำนาจส่วนราชการเรื่องการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการจะป้องกันไม่ให้เกิดระบบอุปถัมภ์ได้อย่างไร

ตอบ การดำเนินการของส่วนราชการต้องเน้นในหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในเรื่อง “ความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลภายนอกได้”

การจัดทำสัญญาจ้าง

ถาม สัญญาจ้างมีอายุเท่าไร และต่อสัญญาได้กี่ครั้ง

ตอบ อายุสัญญาจ้างเป็นไปตามความจำเป็นของภาระงาน แต่สูงสุดไม่เกิน ๔ ปี และส่วนราชการสามารถต่อสัญญาจ้างได้โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของภาระงาน และพนักงานราชการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ถาม ส่วนราชการสามารถจ้างพนักงานราชการได้ในระยะเวลาต่ำสุดเท่าไร

ตอบ ไม่มีข้อจำกัดไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของภาระงาน

ถาม กรณีที่ส่วนราชการจ้างบุคคลเข้ามาภายใต้ขอบข่ายของงานที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อหมดช่วงระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ส่วนราชการพบว่ามีงานต่อเนื่องที่จำเป็นต้องจ้างต่อ ส่วนราชการจะดำเนินการเพื่อต่อสัญญาจ้างผู้นั้นได้เลยหรือไม่ หรือต้องเริ่มกระบวนการสรรหาและเลือกสรรใหม่

ตอบ ส่วนราชการสามารถดำเนินการเพื่อการต่อสัญญาจ้างได้เลย เนื่องจากเป็นงานที่มีความต่อเนื่องจากงานเดิม โดยต้องมีเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ คพร. เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

ถาม หน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบการทำสัญญาจ้าง

ตอบ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ถาม การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างสามารถใช้แบบฟอร์มการประเมินฉบับเดียวกันได้หรือไม่ โดยเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างจะใช้ค่าเฉลี่ยจากคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมา

- ตอบ** สามารถใช้แบบฟอร์มเดียวกันได้ เนื่องจากตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ได้กำหนดว่าการต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการให้ผ่านผลการประเมินฯ ที่ผ่านมาไม่เกิน ๔ ปีมาประกอบการพิจารณา
- ถาม** แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีช่องสำหรับผู้มอบหมายงานกำหนดงานที่พนักงานราชการรับผิดชอบ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ด้วย จะเหมาะสมหรือไม่ ประการใด
- ตอบ** เนื่องจากการดำเนินการจ้างพนักงานราชการจะมีขั้นตอนอื่นๆ ดำเนินการมาก่อน เช่น การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดอัตราเงินเดือน และการจัดทำสัญญาจ้าง ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการทราบว่าจ้างพนักงานราชการดังกล่าวมาเพื่อให้ปฏิบัติงานใด ต้องการให้ได้ผลอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะนำมาเขียนในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นหลักฐานว่าพนักงานราชการปฏิบัติงานอะไรบ้าง ต้องการให้ได้ผลอย่างไร และจะเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานราชการที่จะได้ทราบว่าต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง และผู้บังคับบัญชาต้องการผลการปฏิบัติงานอย่างไร
- ถาม** การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากอาจมีการกลั่นแกล้งในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปรดชี้แจงข้อดี ข้อเสียให้ชัดเจน
- ตอบ** ข้อดีของการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมิน คือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้มอบหมายและติดตามงานของพนักงานราชการ จึงเป็นผู้ที่ทราบผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นอย่างดี ทั้งนี้ในการประเมินอาจมีผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองการประเมินให้เกิดความเป็นธรรมอีกชั้นหนึ่ง นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการยังได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการว่าให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการอีกชั้นหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ มีลักษณะเป็นองค์กรคณะ จะทำให้การพิจารณา มีความเป็นธรรมมากขึ้น

สำหรับข้อเสนอนั้นอาจทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ แต่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานราชการจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังกล่าว

ถาม กรณีจ้างระยะสั้น เช่น ๓ เดือน จะต้องประเมินผลหรือไม่

ตอบ ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณาว่าจะประเมินหรือไม่ เนื่องจากการจ้างมีระยะเวลาสั้นคือ ๓ เดือน อาจไม่จำเป็นต้องนำผลการประเมินฯ ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน แต่ส่วนราชการอาจใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ เช่น ประกอบการสรรหาผู้ที่จะมาเป็นพนักงานราชการครั้งต่อไป ดังนั้น ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในลักษณะนี้

งบประมาณและการเบิกจ่าย

ถาม การจ่ายเงินให้พนักงานราชการจะต้องใช้ระบบจ่ายตรง (Direct Payment) หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ถ้าส่วนราชการเข้าระบบจ่ายตรงก็จ่ายตรงด้วย

ถาม กรณีการปรับกรอบลูกจ้างประจำไปเป็นพนักงานราชการ ซึ่งน่าจะเป็นผลให้งบประมาณเพิ่มขึ้นเนื่องจากอัตราเงินเดือนของพนักงานราชการสูงขึ้นประมาณ ๒๐% จะมีปัญหาเรื่องงบประมาณหรือไม่

ตอบ งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการต้องไม่สูงขึ้น ดังนั้นต้องมีการพิจารณาในภาพรวมของส่วนราชการว่าจะมีข้าราชการพลเรือนสามัญเท่าไร พนักงานราชการเท่าไร ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่หรือที่ได้รับเพิ่มเติมตามเหตุผลความจำเป็น

วินัย

ถาม ตามที่ระเบียบฯ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดลักษณะการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนั้น จะต้องกระทำอย่างไร และต้องประกาศให้พนักงานราชการทราบทั่วกันหรือไม่

ตอบ การที่ระเบียบฯ กำหนดให้ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดลักษณะการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงเอง ก็เพื่อจะได้กำหนดให้เหมาะกับวัฒนธรรมของแต่ละ

ส่วนราชการ และเมื่อกำหนดลักษณะความผิดวินัยไม่ร้ายแรงเสริมแล้ว ก็ประกาศให้พนักงานราชการทราบทั่วกันด้วย

ถาม เมื่อลงโทษทางวินัยแก่พนักงานราชการแล้ว จะต้องรายงาน อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวงหรือไม่

ตอบ โดยที่ระเบียบฯ ได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยแก่พนักงานราชการ คือหัวหน้าส่วนราชการ ประกอบกับข้อ ๔ ของระเบียบฯ กำหนดว่า “หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดี หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการ ทำให้เห็นได้ว่าเมื่อมีการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานราชการแล้ว ไม่ต้องรายงาน อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแต่อย่างใด

ถาม พนักงานราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หากส่วนราชการลงโทษไล่ออกจากราชการ จะมีสิทธิอุทธรณ์หรือไม่ หากอุทธรณ์ไม่ได้ต้องฟ้องศาลปกครองภายในเวลาเท่าใด

ตอบ โดยที่ระเบียบฯ นี้มิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไว้ จึงต้องบังคับตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่ว่า ภายใต้บังคับมาตรา ๔๔ ในกรณีที่คำสั่งศาลปกครองไม่ได้ ออกโดยรัฐมนตรี และไม่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครองไว้เป็นการเฉพาะให้คู่กรณีอุทธรณ์คำสั่งศาลปกครองนั้นโดยยื่นยันต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งศาลปกครองภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตนได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว ดังนั้น ผู้ถูกลงโทษจึงต้องดำเนินการยื่นอุทธรณ์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองก่อนที่จะไปฟ้องศาลปกครอง

ถาม พนักงานราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในการลงโทษจะใช้คำว่า “ไล่ออก” หรือ “ให้ออก” ในคำสั่งและมีตัวอย่างคำสั่งให้ด้วยหรือไม่

ตอบ โดยที่ระเบียบฯ ข้อ ๒๕ ได้กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่การสอบสวนปรากฏว่า พนักงานราชการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งไล่ออก ดังนั้นคำสั่งลงโทษจึงต้องเป็นคำสั่งไล่ออก ส่วนคำสั่งลงโทษนั้นเห็นควร

ให้นำระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งลงโทษของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

อื่น ๆ

ถาม กรณีที่ลูกจ้างประจำเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการแล้วเงินตอบแทน (ก.ส.จ.) ที่ส่งไปแล้วไม่สามารถที่จะคืนให้หรือเปล่า หรือว่าจะส่งต่อไป เพราะสัญญาว่าจ้างมีระยะเวลาเพียง ๔ ปีเท่านั้นเอง

ตอบ ลูกจ้างประจำถ้าเข้าสู่ระบบพนักงานราชการ ต้องลาออกจากการเป็นลูกจ้างประจำและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด ยกเว้นคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

ถาม สำนักงาน ก.พ. อ้างว่าต้องการกระจายอำนาจ แต่การทำกรอบพนักงานราชการก็ต้องให้คณะกรรมการอนุมัติก่อนเสียแล้วและยังต้องให้สำนักงานประมาณพิจารณางบประมาณอีก การมอบอำนาจจึงเหมือนไม่มอบ

ตอบ แนวทางปฏิบัติของพนักงานราชการจะเน้นการมอบอำนาจในทุกเรื่อง การจัดทำกรอบจำเป็นต้องได้รับอนุมัติจาก คพร. ก่อนด้วยเหตุผล เพื่อการมองกำลังคนภาครัฐในภาพรวมซึ่งหากไม่เน้นให้กรอบอัตรากำลังต้องผ่านการอนุมัติก่อน อาจจะเป็นการเพิ่มอัตรากำลัง ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มค่าใช้จ่ายภาครัฐได้

ถาม ข้อมูลของพนักงานราชการจะต้องนำลงใน DPIS ของสำนักงาน ก.พ. หรือไม่

ตอบ สำนักงาน ก.พ. กำลังจะปรับปรุงโปรแกรม DPIS Version ๓ ให้รองรับพนักงานราชการ