

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงเรียนดงเจนวิทยาคม

อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.พ. กำหนด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรมเพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างแท้จริง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบด้วย

๑. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ในภาพรวม
๒. หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.
๓. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๔. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๕. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล
๖. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๗. หลักเกณฑ์การให้ทุนและการสร้างขวัญ กำลังใจ
๘. หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย

๑. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ในภาพรวม มีดังนี้

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการ เลขานุการ และเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และต้องไม่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับ การคัดเลือก ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่มีปัจจัยผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความเป็นพวกพ้อง ญาติพี่น้อง และ การแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

๑.๒ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหา กลั่นกรอง คัดเลือก แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ โดยไม่มีการเรียกรับสินบน และ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามระบบ คุณธรรม

๑.๓ ดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในประกาศอย่างเคร่งครัด และต้องไม่มีการยกเว้น หลักเกณฑ์ ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาการสรรหา กลั่นกรอง คัดเลือก แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โยกย้าย การพิจารณา ความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งกำหนดไว้แล้ว เพื่อให้ ประโยชน์แก่ผู้หนึ่งผู้ใด โดยเฉพาะ หากมีความจำเป็น ต้องอธิบายเหตุผลและประกาศแจ้งให้ข้าราชการทราบโดยทั่วถึงกัน และต้องแจ้ง ล่วงหน้าก่อนการดำเนินการ

๑.๔ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง โดยการแจ้งเวียนทางเอกสารและอินทราเน็ตให้ทุกกอง/กลุ่มทราบและต้องมีการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตามหลักที่กำหนด

๑.๕ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันที่สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของการบริหารงานบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนระดับได้

๑.๖ การโยกย้ายคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก และจะต้องไม่กระทำโดยมีอคติหรือเจตนาถ่วงถ่วงข้าราชการผู้ถูกย้ายได้รับความเสียหายในการย้ายไปดำรงตำแหน่งใดให้พิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติ โดยผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับ ความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

๑.๗ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ

๑.๘ มีการดูแลประวัติ ฐานข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นความลับ

๑.๙ มีแนวทางในการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ กรณีการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยเปิดให้มีช่องทางในการดำเนินการร้องทุกข์ และในกรณีที่มีการร้องทุกข์จากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ต้องเร่งรัดสอบสวนและพิจารณาอย่างเร่งด่วนด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๒. หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีดังนี้

๒.๑ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ ของทางราชการ

๒.๒ ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่ เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม

๒.๓ ไม่นำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมือง ความหลากหลายทางเพศ และความเป็นพวกพ้องหรือญาติพี่น้อง มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง

๒.๔ ดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ

๓. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการไว้ ดังนี้

มาตรา ๔๒(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นโดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการ

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือก บรรจุ บุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับ ราชการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการสำนักงาน ก.พ.ร. มีหลักการ ดังนี้

- ๑) เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถ
 - ๒) มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน
 - ๓) มีมาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและ คุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง
 - ๔) มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
 - ๕) บุคคลมีโอกาสเลือกงานและหน่วยงานมีโอกาสเลือกบุคคล
- กระบวนการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ.ร. มีรายละเอียดดังนี้
- กระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร.

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ.ร. มีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการในสำนักงาน

๑.การเตรียมการ

สำนักงาน ก.พ.ร.
มีตำแหน่งว่าง

วิเคราะห์ความต้องการในการใช้ตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่ง (ด้าน) ที่ต้องการสรรหา

ศึกษาหลักเกณฑ์ ขั้นตอน
ระเบียบ วิธีการสรรหา

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๔
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

ขออนุมัติดำเนินการสรรหา

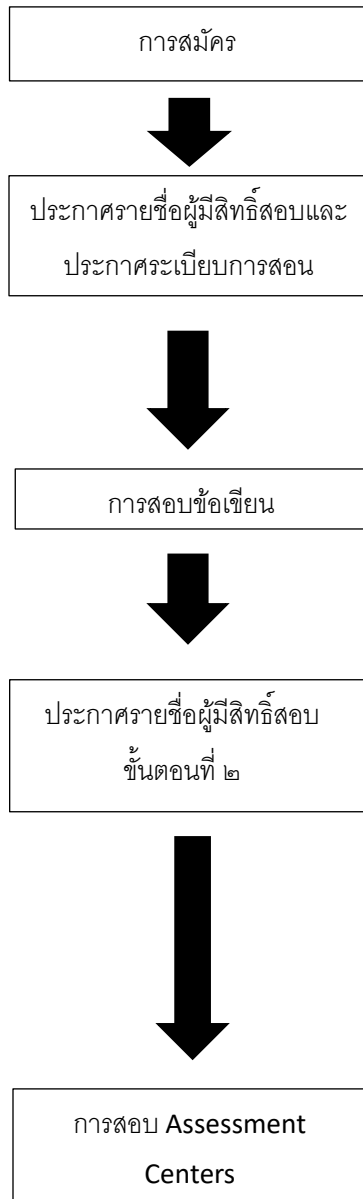
ประชุมคณะกรรมการ
ดำเนินการสอบ ฯ

คณะกรรมการ ฯ พิจารณากำหนดวิธีการ ในการดำเนินการสรรหา ดังนี้

- ตำแหน่งทั้งหมดที่จะดำเนินการสรรหา
- ด้านที่ปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น ด้านแผนงานและโครงการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- วุฒิและสาขาวิชาที่ใช้ในการสรรหา
- คุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรและวิธีการดำเนินการในการสรรหา
- สถานที่ในการประกาศรับสมัคร
- วิธีการในการรับสมัคร
- การขึ้นบัญชีสอบแข่งขัน/การคัดเลือก
- ประกาศรายชื่อก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- ลงข้อมูลใน เว็บไซต์ ข่าวการรับสมัครสอบของ สำนักงาน ก.พ.

ประกาศรับสมัคร

๒.การดำเนินการ



๑. สมัครด้วยตนเอง

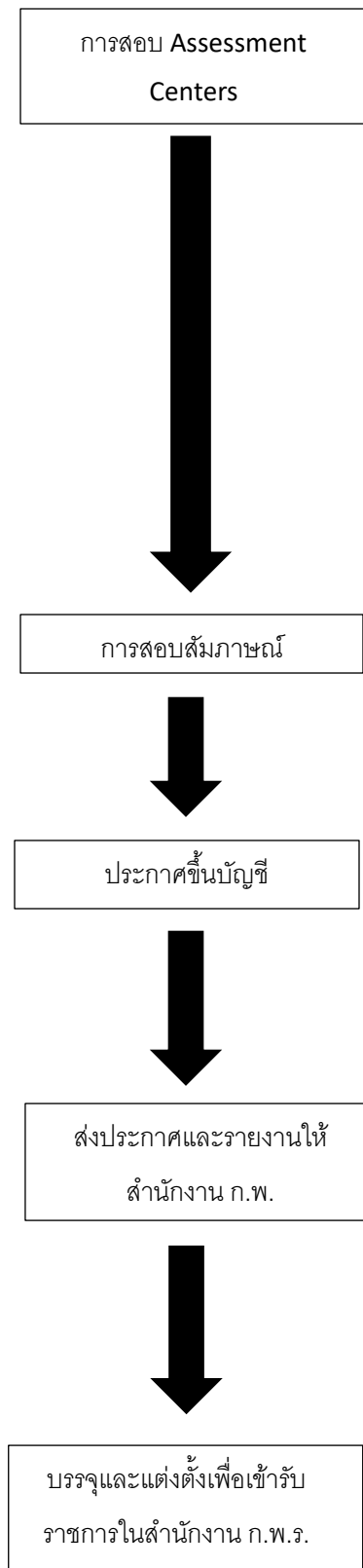
๒. สมัครทางไปรษณีย์

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

- ประกาศรายชื่อก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ (ต่างจังหวัด)
- ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมและสอบสัมภาษณ์ คณะอนุกรรมการประเมินพฤติกรรมบุคคล และเจ้าหน้าที่ร่วมสังเกตการณ์

- ดำเนินการจัดสอบ Assesment Centers
- คณะกรรมการประเมินพฤติกรรมและสอบสัมภาษณ์ คณะอนุกรรมการประเมินพฤติกรรมบุคคล และเจ้าหน้าที่ ร่วมสังเกตการณ์ สังเกตการณ์พฤติกรรมผู้เข้าสอบขณะสอบ Assesment Centers
- คณะกรรมการประเมินพฤติกรรมและสอบสัมภาษณ์ คณะอนุกรรมการประเมินพฤติกรรมบุคคล และเจ้าหน้าที่ร่วมสังเกตการณ์ ประชุมสรุปพฤติกรรมผู้เข้าสอบจากที่ได้เข้าสอบ Assesment Centers เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา การสอบสัมภาษณ์

๒.การดำเนินการ (ต่อ)



โดยในการสอบ Assessment Centers สำนักงาน ก.พ.ร. ให้ มีเจ้าหน้าที่ร่วมสังเกตการณ์ เพื่อร่วมสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าสอบ โดยให้ สังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมของผู้เข้าสอบ และเสนอให้ คณะอนุกรรมการประเมินพฤติกรรมบุคคลรับทราบ รวมทั้งประชุม สรุปพร้อมกับคณะกรรมการประเมินพฤติกรรม และสอบสัมภาษณ์และ คณะอนุกรรมการประเมินพฤติกรรมบุคคล เพื่อนำไปเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งการที่สำนักงาน ก.พ.ร. จัด ให้มีเจ้าหน้าที่ร่วมสังเกตการณ์ในการสอบ Assessment Centers นั้น ซึ่งการที่สำนักงาน ก.พ.ร. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ร่วมสังเกตการณ์จำนวน หลายคนในการสอบ Assessment Centers นั้น นอกจากจะทำให้ได้ ความแม่นยำของผลการประเมินเพิ่มมากขึ้น และช่วยลดอคติของ คณะกรรมการและ คณะอนุกรรมการที่มีต่อผู้เข้าสอบแล้ว ยังมี วัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือสายสัมพันธ์ในการ ฝากลูกหลาน ญาติ พี่น้องเข้าทำงานในหน่วยงานตน ซึ่งถือเป็นการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในขั้นตอนการดำเนินการสรรหาและ เลือกรับของกลุ่บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

รายงานไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศผล การสอบ 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 ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตาม

มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓

มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้อง ดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตาม หลักเกณฑ์ 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 ชำนาญการ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดี ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง

สำนักงาน ก.พ.ร. มีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. โดยเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๔.๑ กรณีการแข่งขัน เป็นไปตามตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม

๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้ผ่านการสอบเพื่อวัด ความรู้ ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ตามระดับการศึกษาที่ส่วนราชการกำหนดจากฐานข้อมูลผู้ผ่าน การสอบ เพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. จากเว็บไซต์ job.ocsc.go.th

๓) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบการสำเร็จการศึกษาของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๔) กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจบการศึกษาจากต่างประเทศ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเอกสาร หลักฐานสำเนาใบปริญญาบัตรให้ ก.พ. เพื่อรับรองคุณวุฒิ

หากพบว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งรายใดไม่ผ่านการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของ สำนักงาน ก.พ. หรือไม่สำเร็จการศึกษา หรือสำเร็จการศึกษาภายหลังจากวันปิดรับสมัครคัดเลือก หรือมีคุณสมบัติ

ทั่วไป หรือคุณสมบัติเฉพาะไม่ตรงตามประกาศการรับสมัครสอบแข่งขันฯ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่ง ให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลันตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๒ กรณีการคัดเลือก เป็นไปตามตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

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

๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบการสำเร็จการศึกษาของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๓) กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจบการศึกษาจากต่างประเทศ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเอกสาร หลักฐานสำเนาใบปริญญาบัตรให้ ก.พ. เพื่อรับรองคุณวุฒิ

หากพบว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งรายได้ไม่ผ่านการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของ สำนักงาน ก.พ. หรือไม่สำเร็จการศึกษา หรือสำเร็จการศึกษาภายหลังจากวันปิดรับสมัครคัดเลือก หรือมีคุณสมบัติ ทั่วไป หรือคุณสมบัติเฉพาะไม่ตรงตามประกาศสำนักงาน ก.พ.ร. เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกฯ ให้ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลันตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. หลักเกณฑ์การพัฒนาคูคลากร

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ตระหนักถึงการพัฒนาคูบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาคูบุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

๕.๑ วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาคูบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ.ร. นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบัน ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในกวางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๕.๒ วางแผนการพัฒนาคูบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาคูบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญ ประเด็นในการพัฒนาคูบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาคูบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาคูบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ การดำเนินการพัฒนาคูบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาคูบุคลากรประจำปี

๕.๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาคูบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับ การพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้แบ่งปันความรู้ที่ได้รับมา โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๖. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เป็นไปตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยมีประกาศสำนักงาน ก.พ.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนัก ก.พ.ร. ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

นอกจากนี้สำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้กำหนดแนวทางการดำเนินการกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ (หรือผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำ) ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจแก่ทางราชการ ดังนี้

๖.๑ กรณีข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” (หรือผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำกว่าครึ่ง หรือ ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕) ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ด้านองค์ความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เช่น การจัดการอบรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในประเด็นหัวข้อที่ต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๒) ด้านประสบการณ์ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) สอนงาน (Coaching) และให้คำชี้แนะในข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

๓) ด้านการติดตามผล ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) และผู้บังคับบัญชาขั้นสูง (ผู้อำนวยการ กอง) ติดตามผลการปฏิบัติงานทุก ๓ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

๖.๒ กรณีข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับ “ต้องปรับปรุง” ๑ รอบการประเมิน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ด้านองค์ความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่ยังมีข้อบกพร่องหรือ ต้องปรับปรุง และส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในสถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

๒) ด้านประสบการณ์ มอบหมายให้ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) สอนงาน (Coaching) อย่าง ใกล้ชิด ถ่ายทอดทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ผลงาน และสมรรถนะที่ยังมีข้อบกพร่อง เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มี ผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๓) ด้านการติดตามผล ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) และผู้บังคับบัญชาขั้นสูง (ผู้อำนวยการ กอง) ติดตามผลการปฏิบัติงานทุก ๑ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยหากยังมี ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานงาน ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) มอบหมายงาน ให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ หรือให้ผู้บังคับบัญชาขั้นสูง (ผู้อำนวยการกอง) สับเปลี่ยน หมุนเวียนกอง และโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) บันทึกการดำเนินการและผลการดำเนินการไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของรายงาน ทั้งก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ และเสนอรายงานต่อผู้บริหารต่อไป

๗. หลักเกณฑ์การให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจ

- สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นประจำทุกปีงบประมาณ จากแต่ละสำนัก/กอง/กลุ่ม เพื่อเป็นการส่งเสริม และยกย่องข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม กับการทำงานที่เพียบพร้อม ด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการ ปราบกฏชัดเจนเป โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ข้าราชการดีเด่นของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของ คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน (โดยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีมติเห็นชอบให้มอบหมาย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นเจ้าภาพ) มีดังนี้

๑) เป็นข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน

๒) ต้องมีตำแหน่งสูงสุดไม่เกินตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และมีสถานะเป็นข้าราชการ พลเรือนในปิงงบประมาณนั้น

๓) เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปีนับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น โดยให้นับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการ

๓.๑) กรณีลาออกจากราชการและกลับเข้ารับราชการใหม่ ให้เริ่มต้นนับระยะเวลาปฏิบัติ ราชการตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้กลับเข้ารับราชการใหม่

๓.๒) การนับระยะเวลาปฏิบัติราชการให้นับระยะเวลาทวิคูณรวมเข้ากับระยะเวลาปฏิบัติราชการปกติ

๔) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย

๕) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล

๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นมาก่อน ตลอดระยะเวลารับราชการ นับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน

๘) เป็นผู้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม

๙) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๑๐) เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชนมากกว่าผู้อื่น อย่างเด่นชัด

๑๑) เป็นผู้มีความเชื่องปรจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ ทูมเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการ และประชาชน ทั้งนี้ อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของลูกจ้างประจำซึ่งมี ข้อจ กัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติให้พิจารณาจากรูปรธรรมของผลงานที่ยอมรับ จากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการสามารถ ดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และ จรรยาบรรณ ของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล จึงได้กำหนดเป็น ระเบียบหลักเกณฑ์สำหรับข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แก่ ระเบียบการลาของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. และแจ้งแนวปฏิบัติในการลงเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ ระบาดของ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการลงเวลาปฏิบัติงาน (เข้า/ออก) ของ ข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.

๘. หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย

สำนักงาน ก.พ.ร. มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงตนใน ราชการได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และ จรรยาบรรณ ของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติ ราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. มีหลักในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ตามหลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และตามหลักมโนธรรม คือ การพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริง ถูกต้อง เหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น และมีการกำหนดโทษทางวินัยตามมาตรา ๘๘ ของพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๕ สถาน ดังนี้

- | | | |
|-----------------|---|-----------------|
| ๑. ภาคทัณฑ์ | } | วินัยไม่ร้ายแรง |
| ๒. ตัดเงินเดือน | | |
| ๓. ลดเงินเดือน | | |
| ๔. ปลดออก | } | วินัยร้ายแรง |
| ๕. ไล่ออก | | |

ทั้งนี้ได้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการทางวินัยให้ บุคลากรได้ ทราบอย่างทั่วถึง ผ่านระบบอินทราเน็ต หัวข้อ HR corner >วินัยราชการ และทางระบบ Smart Opdc หัวข้อ INTRANET Manage >HUMAN RESOURCES >วินัยข้าราชการ และมีการดำเนินการปรับปรุง แก้ไขข้อมูลให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ