



ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ
เรียน (กระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

ด้วยมีส่วนราชการขอหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบพนักงานราชการไปยัง
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการส่งให้ไปปฏิบัติงาน
๒. เงินทดแทน
๓. การฝึกอบรม ดูงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน
๕. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน กรณีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
๖. การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย
๗. การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงาน
ในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง
๘. การส่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ฝ่ายเลขานุการ คพร. จึงขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการในประเด็นต่างๆ
ซึ่ง คพร. ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๑๒ ๖๖๒๕ ๖๖๒๖ ๖๖๓๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

แนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ

(ตามหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘)

<p>๑. เรื่อง การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน</p> <p>ส่วนราชการสามารถย้าย โอน หรือปรับวุฒิพนักงานราชการ หรือให้พนักงานราชการไปช่วยราชการ ได้หรือไม่ และมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร รวมทั้งสามารถสั่งให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากสัญญาจ้างได้หรือไม่</p> <p>มติ คพร. / อ.คพร. :</p> <p>มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๐</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>โดยที่วัตถุประสงค์ของระบบพนักงานราชการ เป็นการจ้างงานตามความจำเป็นในภารกิจของแต่ละส่วนราชการ มีระยะเวลาสิ้นสุดตามแผนงาน / โครงการ โดยใช้สัญญาจ้างเป็นข้อกำหนดในการจ้างงาน ซึ่งจะต้องจ้างผู้มีคุณวุฒิ คุณสมบัติ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ส่วนราชการนั้นกำหนด การให้พนักงานราชการสามารถย้าย โอน ปรับวุฒิ หรือไปช่วยราชการ จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจ้างพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) จึงมิได้กำหนดให้มีการย้าย การโอน การปรับวุฒิ หรือการช่วยราชการ ในระบบพนักงานราชการ</p> <p>อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้เป็นครั้งคราว ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗</p>
<p>๒. เรื่อง เงินทดแทน</p> <p>พนักงานราชการที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แล้ว จะขอรับเงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้ราชการ ตามข้อ ๗ ของประกาศ คพร. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วย นั้น ได้หรือไม่ ส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>๑. การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น เป็นการได้รับเนื่องจากเหตุที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยกองทุนประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาและเบิกจ่าย ส่วนการได้รับเงินทดแทนตามข้อ ๗ ของประกาศ คพร. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ต้องเป็นการได้รับเนื่องจากการทำงานให้ราชการเท่านั้น</p>

<p>๒. เรื่อง เงินทดแทน (ต่อ)</p> <p>มติ คพร. / อ.คพร. :</p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖</p>	<p>๒. ในระหว่างที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่มีผลใช้บังคับกับพนักงานราชการให้ส่วนราชการดำเนินการในแต่ละกรณี ดังนี้</p> <p>๒.๑ กรณีกองทุนประกันสังคมพิจารณาการใช้สิทธิของพนักงานราชการกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย และกองทุนประกันสังคม ปฏิเสธการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้ส่วนราชการพิจารณาการใช้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเนื่องจากการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ</p> <p>๒.๒ กรณีส่วนราชการพิจารณาว่า พนักงานราชการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากเหตุของการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินทดแทน ให้ส่วนราชการนำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการลามาใช้บังคับกับพนักงานราชการโดยอนุโลม</p> <p>๒.๓ การพิจารณาสิทธิการได้รับเงินทดแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนในหมวด ๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ทั้งนี้ ในการเบิกจ่ายเงินทดแทนให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการที่พนักงานราชการสังกัดปฏิบัติงานอยู่</p> <p>๒.๔ เมื่อส่วนราชการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานเรื่องดังกล่าวไปยัง คพร. เพื่อทราบ</p>
<p>๓. เรื่อง การฝึกอบรม ดูงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>สิทธิการลาเพื่อฝึกอบรม ดูงาน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของพนักงานราชการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>ในกรณีที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานราชการหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นรูปแบบโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการดูงาน และการประชุมระหว่างประเทศ ส่วนราชการสามารถพิจารณาให้พนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และประชุมระหว่างประเทศได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p>

<p>๓. เรื่อง การฝึกอบรม ดุงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)</p> <p>มติ คพร. / อ.คพร. :</p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๑ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖</p>	<p>(๑) ช่วงระยะเวลาของการเข้ารับการฝึกอบรม ดุงาน และการประชุมระหว่างประเทศตามโครงการหรือหลักสูตรดังกล่าว ต้องเป็นการไปปฏิบัติราชการ</p> <p>(๒) กรณีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา และโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการดูงาน และการประชุมระหว่างประเทศ ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยเคร่งครัด</p> <p>สำหรับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมและดูงานดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่วนราชการกำหนดไว้บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และค่าเป้าหมายผลสำเร็จของงานที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินและพนักงานราชการได้ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่พนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้นตั้งแต่ช่วงเริ่มรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ คพร. เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔</p>
<p>๔. เรื่อง คณะแนบเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน</p> <p>การคิดคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันตามข้อ ๑๐ ของประกาศ คพร. เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีหลักเกณฑ์อย่างไร</p> <p>มติ คพร. / อ.คพร. :</p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันดังกล่าว หมายถึง คะแนนของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ติดต่อกันในปีงบประมาณเดียวกันหรือข้ามปีงบประมาณกันก็ได้ ซึ่งส่วนราชการต้องนำคะแนนของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ติดต่อกันในแต่ละครั้งดังกล่าวมารวมกันแล้วหารด้วยสองเป็นคะแนนเฉลี่ย จากนั้นให้นำไปเทียบกับเกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนน หากคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง ดังนั้น ส่วนราชการต้องทำการตรวจสอบและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวในทุกรอบการประเมิน มิใช่เฉพาะรอบการประเมิน ณ เดือนตุลาคมของแต่ละปีงบประมาณเท่านั้น</p>

<p>๕. เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน กรณีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</p> <p>ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้หรือไม่ เพียงใด และสามารถกำหนดวิธีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา โดยกำหนดจำนวนวันลาที่นับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานลักษณะเดียวกับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้หรือไม่</p> <p>มติ คพร. / อ.คพร. :</p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ตามข้อ ๗ (๑) ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ และสามารถประกาศกำหนดจำนวนวันลาที่นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประเภทหรือตามกลุ่มงานได้ แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการพ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ คพร. ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดเพิ่มเติม ควรนำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนราชการนั้นๆ มาใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ราชการ</p>
<p>๖. เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย</p> <p>การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการกรณีมีคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการตัดค่าตอบแทน หรือลดค่าตอบแทนพนักงานราชการ ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศ คพร. ที่เกี่ยวข้อง หรือส่วนราชการมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทนไว้เป็นการเฉพาะ จะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>โดยที่ข้อ ๔ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดให้บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ</p>

<p>๖. เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย (ต่อ)</p> <p>มติ คพร. / อ.คพร. :</p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p>	<p>โดยที่หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการนั้น มิได้กำหนดกรณีถูกลงโทษทางวินัยไว้ ซึ่งต่างจากหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่มีการกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการบริหารงานระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จึงให้นำแนวทางตามกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่กำหนดให้ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างในแต่ละครั้ง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ว่า ในครั้งปีที่แล้วมาผู้นั้นจะต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์มาปรับใช้กับพนักงานราชการโดยอนุโลม</p>
<p>๗. เรื่อง การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มี ประสพการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง</p> <p>การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มีประสพการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ตามข้อ ๖ ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึงอย่างไร</p> <p>มติ คพร. / อ.คพร. :</p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>ตามข้อ ๖ ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กำหนดว่า ผู้ได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการประเภททั่วไป ซึ่งมีประสพการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ให้ได้รับการปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสพการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง นั้น</p> <p>การปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นดังกล่าว หมายถึง กรณีการจ้างพนักงานราชการจากผู้มีประสพการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้างตามสัญญาจ้างในครั้งแรกเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งจะต้องมีการกำหนดการได้รับค่าตอบแทนดังกล่าวไว้เป็นการชัดเจนในประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อกำหนดการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการของส่วนราชการ และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน ตามประกาศ คพร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒</p>

**๘. เรื่อง การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจาก
เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง**

ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงาน
ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ส่วนราชการสามารถสั่งพนักงานราชการให้ไป
ปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นนอกเหนือจากที่ระบุในสัญญาจ้างได้
หรือไม่ อย่างไร

มติ คพร. / อ.คพร. :

มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓
วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

แนวทางปฏิบัติ

ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่กำหนดว่า
“เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไข
ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์
ตอบแทนใดๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน
ดังกล่าวก็ได้” นั้น โดยที่หลักการจ้างงานของระบบพนักงานราชการเป็นการจ้างงานตามความจำเป็นของภารกิจ
ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการ เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น
แต่เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของระเบียบนี้ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงาน
ราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไข
ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างดังกล่าว ต้องเป็นการสั่งให้ไปปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง
ตามระเบียบนี้เป็นครั้งคราวเท่านั้น ซึ่งรวมถึงการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่สังกัดเดียวกับกับ
ส่วนราชการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างตามระเบียบนี้ด้วย และเป็นงานที่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการไปปฏิบัติงาน
ที่ชัดเจน มิใช่ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือสัญญาจ้างเป็นการถาวร
