



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๗๕๒๐ ๕๕๙๐

ที่ ทส ๑๖๒๖.๑๑/ว ๓๑๗๕ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

- เรียน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ  
ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ดินป่าไม้  
ผู้อำนวยการส่วนจัดการป่าชุมชน  
ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า  
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการปลูกป่า  
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สงขลา  
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สตูล  
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ปัตตานี

สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง  
ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๔๙๔๑ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ขอย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง มาเพื่อทราบและ  
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับศูนย์ป่าไม้สงขลาแจ้งนายสุนทร อุไรโรจน์ พนักงานพิทักษ์ป่า เพื่อทราบ  
ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์สำนักฯ <http://www.forest.go.th/songkhla13/> หัวข้อหนังสือเวียน

(นายพงศ์พยัคฆ์ ศรียา)

ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 13 (สงขลา)  
เลขที่รับ ๘๖๕๘  
วันที่ ๑๕.๐๙.๒๕๖๔  
เวลา ๑๕.๐๕ น.

# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑.๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๘  
ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ๕๖๕๖ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔  
เรื่อง ขอย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

ส่วนอำนวยการ  
เลขที่รับ ๒๕๑๓  
วันที่ ๑๕.๐๙.๒๕๖๔  
เวลา ๑๒.๐๐

เรียน ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)

ตามที่สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) ได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๒๖.๑๑/๒๘๘๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ ส่งสำเนาหนังสือศูนย์ป่าไม้สงขลา ที่ ทส ๑๖๒๖.๖๑/๑๔๒๖ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ขอย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ของพนักงานราชการรายนายสุนทร อุไรโรจน์ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า เลขที่ตำแหน่ง ๗๕๘๗ ในสัญญาจ้างของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) แจ้งความประสงค์ขอย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งกับนายพัลลภ กาเต็มมาตี ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า เลขที่ตำแหน่ง ๗๙๒๕ ในสัญญาจ้าง ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) นั้น

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว ขอเรียนดังนี้

๑. หนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของระบบพนักงานราชการ โดยให้แนวทางปฏิบัติ ของระบบพนักงานราชการ เรื่อง การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการส่งให้ไปปฏิบัติงาน ความว่า “วัตถุประสงค์ของระบบพนักงานราชการ เป็นการจ้างงานตามความจำเป็นในภารกิจของแต่ละส่วน ราชการ มีระยะเวลาสิ้นสุดตามแผนงาน / โครงการ โดยใช้สัญญาจ้างเป็นข้อกำหนดในการจ้างงาน ซึ่งจะต้องจ้าง ผู้มีคุณสมบัติ คุณสมบัติ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสรรหาและ เลือกรับบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลตามที่ส่วนราชการต้องการมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ส่วนราชการนั้นกำหนด การให้พนักงานราชการสามารถย้าย โอน ปรับวุฒิ หรือไปช่วยราชการ จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจ้าง พนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนั้น คณะกรรมการ บริหารพนักงานราชการ (คพร.) จึงมิได้กำหนดให้มีการย้าย การโอน การปรับวุฒิ หรือการช่วยราชการ ในระบบพนักงานราชการ อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการ ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้เป็นครั้งคราว

๒. หนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒๑๘๘๘ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง แนวปฏิบัติ ในการให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ข้อ ๓ ความว่า

- ส่วนอำนาจพนักงานราชการต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานที่จัดทำสัญญาจ้างระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี หลังจากการจัดทำ
- ส่วนจัดสัญญาจ้างกรมป่าไม้จึงจะพิจารณาสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
- ส่วนจัดเก็บประจวบเวลาคราวละไม่เกิน ๑ ปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ของปีปัจจุบัน - ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป) ทั้งนี้
- ส่วนป้องกันรักษาป่าและอนุรักษ์สัตว์ป่าปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ต้องไม่เกิน ๒ ปี หรือกึ่งหนึ่ง
- ส่วนส่งเสริมการอนุรักษ์และการจ้างงานตามสัญญาจ้าง” ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของกรมป่าไม้ พนักงาน
- ศูนย์ป่าไม้สงขลา รายนายสุนทร อุไรโรจน์ ต้องปฏิบัติงานตามหน่วยงานที่จัดทำสัญญาจ้างเป็นการต่อเนื่องอย่างน้อย
- ศูนย์ป่าไม้สงขลา ๑ ปี จึงจะสามารถขอให้กรมป่าไม้พิจารณาสั่งให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน
- ศูนย์ป่าไม้สงขลาได้

ดำเนินการ จึ่งเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายไพโรจน์ นัครา)

(นายกิตติศักดิ์ เต็มตระกูล)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน (นางสาวชญาณัฐม์ คงสมทอง)  
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) รักษาการแทน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการพิเศษ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ฝ่ายการเงินและบัญชี
- ฝ่ายพัสดุ
- ฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล



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><b>๑. เรื่อง การย้าย การโอน การปรับวุฒิ การช่วยราชการ และการส่งให้ไปปฏิบัติงาน</b></p> <p>ส่วนราชการสามารถย้าย โอน หรือปรับวุฒิพนักงานราชการ หรือให้พนักงานราชการไปช่วยราชการ ได้หรือไม่ และมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร รวมทั้งสามารถส่งให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากสัญญาจ้างได้หรือไม่</p> <p><b>มติ คพร. / อ.คพร. :</b></p> <p>มติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.)<br/>วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๐</p> | <p><b>แนวทางปฏิบัติ</b></p> <p>โดยที่วัตถุประสงค์ของระบบพนักงานราชการ เป็นการจ้างงานตามความจำเป็นในภารกิจของแต่ละส่วนราชการ มีระยะเวลาสิ้นสุดตามแผนงาน / โครงการ โดยใช้สัญญาจ้างเป็นข้อกำหนดในการจ้างงาน ซึ่งจะต้องจ้างผู้มีคุณวุฒิ คุณสมบัติ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ส่วนราชการนั้นกำหนด การให้พนักงานราชการสามารถย้าย โอน ปรับวุฒิ หรือไปช่วยราชการ จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจ้างพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) <b>จึงมิได้กำหนดให้มีการย้าย การโอน การปรับวุฒิ หรือการช่วยราชการ</b> ในระบบพนักงานราชการ</p> <p>อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ<b>ส่วนราชการอาจส่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้เป็นครั้งคราว</b> ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗</p> |
| <p><b>๒. เรื่อง เงินทดแทน</b></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><b>แนวทางปฏิบัติ</b></p> <p>๑. การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น <b>เป็นการได้รับเนื่องจากเหตุที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการทำงาน</b> โดยกองทุนประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาและเบิกจ่าย ส่วนการได้รับเงินทดแทนตามข้อ ๗ ของประกาศ คพร. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ <b>ต้องเป็นการได้รับเนื่องจากการทำงานให้ราชการเท่านั้น</b></p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>๒. เรื่อง เงินทดแทน (ต่อ)</p> <p><b>มติ คพร. / อ.คพร. :</b></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 <b>ปฏิเสธการจ่ายเงิน</b> ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ <b>ให้ส่วนราชการพิจารณาการใช้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเนื่องจากการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ</b></p> <p>๒.๒ กรณีส่วนราชการพิจารณาว่า พนักงานราชการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากเหตุของการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินทดแทน ให้ส่วนราชการนำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการ <b>เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการลามาใช้บังคับกับพนักงานราชการโดยอนุโลม</b></p> <p>๒.๓ การพิจารณาสิทธิการได้รับเงินทดแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนในหมวด ๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ทั้งนี้ <b>ในการเบิกจ่ายเงินทดแทนให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการที่พนักงานราชการสังกัดปฏิบัติงานอยู่</b></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><b>แนวทางปฏิบัติ</b></p> <p>ในกรณีที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานราชการหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นรูปแบบโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการดูงาน และการประชุมระหว่างประเทศ ส่วนราชการสามารถพิจารณาให้พนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และประชุมระหว่างประเทศได้ <b>ภายใต้เงื่อนไข</b> ดังนี้</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>๓. เรื่อง การฝึกอบรม ดุงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)</p> <p><b>มติ คพร. / อ.คพร. :</b></p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๑<br/>วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖</p>   | <p>(๑) ช่วงระยะเวลาของการเข้ารับการฝึกอบรม ดุงาน และการประชุมระหว่างประเทศตามโครงการหรือหลักสูตรดังกล่าว <b>ต้องเป็นการไปปฏิบัติราชการ</b></p> <p>(๒) กรณีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา และโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการดูงาน และการประชุมระหว่างประเทศ <b>ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยเคร่งครัด</b></p> <p>สำหรับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมและดูงานดังกล่าว <b>ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่วนราชการกำหนดไว้บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน</b> 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><b>มติ คพร. / อ.คพร. :</b></p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓<br/>วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p> | <p><b>แนวทางปฏิบัติ</b></p> <p>คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันดังกล่าว หมายถึง <b>คะแนนของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ติดต่อกันในปีงบประมาณเดียวกันหรือข้ามปีงบประมาณกันก็ได้</b> ซึ่งส่วนราชการต้องนำคะแนนของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ติดต่อกันในแต่ละครั้งดังกล่าวมารวมกันแล้วหารด้วยสองเป็นคะแนนเฉลี่ย จากนั้นให้นำไปเทียบกับเกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนน หากคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่าระดับดี <b>ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง</b> ดังนั้น ส่วนราชการต้องทำการ<b>ตรวจสอบและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวในทุกรอบการประเมิน</b> มิใช่เฉพาะรอบการประเมิน ณ เดือนตุลาคมของแต่ละปีงบประมาณเท่านั้น</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>๕. เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน กรณีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้หรือไม่ เพียงใด และสามารถกำหนดวิธีการนับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา โดยกำหนดจำนวนวันลาที่นับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานลักษณะเดียวกับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้หรือไม่</p> <p><b>มติ คพร. / อ.คพร. :</b></p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p> | <p><b>แนวทางปฏิบัติ</b></p> <p>การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ตามข้อ ๗ (๑) ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ และสามารถประกาศกำหนดจำนวนวันลาที่นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประเภทหรือตามกลุ่มงานได้ <b>แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการพ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ คพร. ที่เกี่ยวข้อง</b> สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดเพิ่มเติม <b>ควรนำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนราชการนั้นๆ มาใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดด้วย</b> ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ราชการ</p> |
| <p><b>๖. เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กรณีถูกลงโทษทางวินัย</b></p> <p>การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการกรณีมีคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการตัดค่าตอบแทน หรือลดค่าตอบแทนพนักงานราชการ ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศ คพร. ที่เกี่ยวข้อง หรือส่วนราชการมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทนไว้เป็นการเฉพาะ จะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร</p>   | <p><b>แนวทางปฏิบัติ</b></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 กรณีถูกลดโทษทางวินัย (ต่อ)</p> <p><b>มติ คพร. / อ.คพร. :</b></p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓<br/>วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗</p>  | <p>โดยที่หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการนั้น มิได้กำหนดกรณีถูกลดโทษทางวินัยไว้ ซึ่งต่างจากหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่มีการกำหนดไว้  อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการบริหารงานระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ <b>จึงให้นำแนวทางตามกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่กำหนดให้ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างในแต่ละครั้ง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ว่า ในครั้งปีที่ผ่านมาผู้นั้นจะต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์มาปรับใช้กับพนักงานราชการโดยอนุโลม</b></p>  |
| <p>๗. เรื่อง การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มี ประสพการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง</p> <p>การปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่มีประสพการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ตามข้อ ๖ ของประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึงอย่างไร</p> <p><b>มติ คพร. / อ.คพร. :</b></p> <p>มติคณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ (อ.คพร.) คณะที่ ๓<br/>วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘</p> | <p><b>แนวทางปฏิบัติ</b></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 <b>กรณีการจ้างพนักงานราชการจากผู้มีประสพการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้างตามสัญญาจ้างในครั้งแรกเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งจะต้องมีการกำหนดการได้รับค่าตอบแทนดังกล่าวไว้เป็นการชัดเจนในประกาศรับสมัครบุคคล</b> 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 ซึ่งรวมถึงการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่สังกัดเดียวกันกับ  
ส่วนราชการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างตามระเบียบนี้ด้วย และเป็นงานที่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการไปปฏิบัติงาน  
ที่ชัดเจน มิใช่ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือสัญญาจ้างเป็นการถาวร

\*\*\*\*\*



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๘

ที่... ทส.๑๖๐๑.๓/ว... ๒๑๘๙๘... วันที่... ๕... พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง... แนวปฏิบัติในการให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง.....

- เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน  
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน  
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก  
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓  
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา  
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน  
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้พิจารณาแล้ว เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการของกรมป่าไม้กรณีพนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง เป็นไปด้วยความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๓๑ และหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๓๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) จึงขอกำหนดแนวปฏิบัติในการให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ดังนี้

๑. กรณีให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างจะต้องคำนึงถึงลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระงาน สภาพการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและคุณสมบัติของพนักงานราชการและเงื่อนไขอื่น ๆ ไม่ควรจะแตกต่างจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง โดยระยะเวลาที่มอบหมายให้ไปปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสม มีระยะเวลาสิ้นสุดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มิใช่ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างเป็นการถาวร

๒. กรณีให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการและภารกิจของหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเท่านั้น โดยจะต้องไม่ทำให้ภารกิจของหน่วยงานที่จัดทำสัญญาจ้างเกิดความเสียหายและให้เป็นความตกลงยินยอมกันระหว่างหน่วยงานจัดทำสัญญาจ้างกับหน่วยงานที่พนักงานราชการจะไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ เป็นไปด้วยความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการจัดทำคำสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กรมป่าไม้จะสั่งเฉพาะให้ไปปฏิบัติงานประจำสำนัก/กอง เท่านั้น ซึ่งกรมป่าไม้จะไม่พิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังไปปฏิบัติงานทดแทนหน่วยงานที่จัดทำสัญญาจ้างในกรณีดังกล่าวแต่อย่างใด

๓. พนักงานราชการต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานที่จัดทำสัญญาจ้างระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี หลังจากการจัดทำสัญญาจ้าง กรมป่าไม้จึงจะพิจารณาสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง เป็นระยะเวลาคราวละไม่เกิน ๑ ปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ของปีปัจจุบัน - ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป) ทั้งนี้ รวมระยะเวลาการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ต้องไม่เกิน ๒ ปี หรือกึ่งหนึ่งของระยะเวลาของการจ้างงานตามสัญญาจ้าง

๔. เมื่อกรมป่าไม้มีคำสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และหน่วยงานจัดทำสัญญาจ้างได้รับทราบคำสั่งเรียบร้อยแล้ว จะต้องแจ้งให้พนักงานราชการผู้มีรายชื่อตามคำสั่งทราบ และให้มีหนังสือส่งตัวไปปฏิบัติงานภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่งและรายงานให้กรมป่าไม้ทราบด้วย

ทั้งนี้ เมื่อพนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างที่หน่วยงานใดแล้ว ให้หน่วยงานนั้นแจ้งหน่วยงานจัดทำสัญญาจ้างทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่พนักงานราชการไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติงาน และขอให้จัดส่งงบเดือนทำการให้หน่วยงานจัดทำสัญญาจ้างได้รับทราบเพื่อจะได้ดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. กรณีพนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจเสร็จสิ้นก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้แจ้งกรมป่าไม้เพื่อจัดทำคำสั่งให้พนักงานราชการกลับไปปฏิบัติงานหน่วยงานที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง และให้หน่วยงานที่พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างส่งตัวพนักงานราชการรายดังกล่าวกลับไปปฏิบัติงานหน่วยงานที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่ง และรายงานให้กรมป่าไม้ทราบด้วย

๖. กรณีใดที่นอกเหนือจากแนวปฏิบัตินี้ ให้รายงานอธิบดีกรมป่าไม้เพื่อพิจารณาต่อไป  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป



(นายจรัสศักดิ์ ชุควาสมบัติ)  
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมป่าไม้