



สถาบัน **THE BEST CENTER**

2145/7 ซ.รามคำแหง 43/1 อ.รามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทร. 0-2318-6868, 0-2314-1492 โทรสาร 0-2718-6274 **คุณภาพทางวิชาการต้องมาที่ 1**

www.thebestcenter.com: f www.facebook.com/bestcentergroup

คู่มือเตรียมสอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นักพัฒนาสังคม ปฏิบัติการ

ประกอบด้วย

ระดับปริญญาตรี

ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 200 คะแนน)

- 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- 3) ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- 4) ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 การจัดทำแผน บริหารแผน นโยบายและโครงการ
- 5) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยานาจหน้าที่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 6) การวิเคราะห์เชิงเหตุผลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 7) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เปิดติวครบวงจร ทุกหน่วยงานสอบ และติวทางไปรษณีย์
ติดต่อ 02-3186868, 02-3141492

ศูนย์รวมคู่มือเตรียมสอบและแนวข้อสอบ มีวางจำหน่ายตามศูนย์หนังสือทั่วประเทศ
หรือ www.thebestcenter.com

E-book download ศึกษาค้นคว้าได้ Line : @thebestcenter

260.-

**คู่มือเตรียมสอบ
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
ระดับ ป.ตรี**

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์

ราคา 260.-

คำนำ

คู่มือเตรียมสอบ ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ ระดับ ป.ตรี สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เล่มนี้ โดยทางสถาบัน THE BEST CENTER และคณะได้เรียบเรียงขึ้น เพื่อให้ผู้สมัครสอบใช้สำหรับเตรียมตัวสอบในการสอบแข่งขันฯ ในครั้งนี้

ดังนั้นทางสถาบัน THE BEST CENTER ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้นมา ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการเนื้อหา พ.ร.บ. ระเบียบและเจาะแนวข้อสอบเพื่อให้ผู้ที่สอบได้เตรียมตัวอ่านล่วงหน้า มีความพร้อมในการทำข้อสอบ

ท้ายนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทางสถาบัน THE BEST CENTER ที่ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำต้นฉบับนี้ ทำให้หนังสือเล่มนี้สามารถสำเร็จขึ้นมาเป็นเล่มได้ พร้อมกันนี้คณะผู้จัดทำขออ้อมรับข้อบกพร่องใด ๆ อันเกิดขึ้นและยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุก ๆ ท่าน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์

ขอให้โชคดีในการสอบทุกท่าน
ฝ่ายวิชาการ
สถาบัน The Best Center
www.thebestcenter.com

สารบัญ

➤ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ นโยบาย	1
★เจาะข้อสอบ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ชุดที่ 1.	7
★เจาะข้อสอบ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ชุดที่ 2.	46
★เจาะข้อสอบพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546	83
➤พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546	107
★เจาะข้อสอบ พ.ร.บ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	126
➤แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	131
★เจาะข้อสอบ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12	156
➤การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	166
➤หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	214
★เจาะข้อสอบ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	228
★เจาะข้อสอบ นักพัฒนาสังคม	237
★เจาะข้อสอบ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	247

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์



➤ประวัติ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน โดยรวมส่วนราชการด้านนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. กรมประชาสัมพันธ์ สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.)
3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.)
4. สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน
5. การเคหะแห่งชาติ (กคช.)
6. สังกัดกระทรวงมหาดไทย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)
7. สังกัดกระทรวงการคลัง

เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นองค์กรและกลไกด้านสังคมในการบรรลุนโยบายของรัฐบาลที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้มีการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ



ยุทธศาสตร์ สป.พม. พ.ศ. 2560 - 2564

วิสัยทัศน์ : เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์
ในการพัฒนาสังคมสู่การปฏิบัติอย่างมีผลสัมฤทธิ์

ค่านิยมองค์กร : มุ่งบริการ รวมพลัง สร้างสรรค์ พัฒนา



1. พัฒนานโยบาย
และยุทธศาสตร์
ด้านการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์



ประเด็นยุทธศาสตร์

2. ผนึกกำลังทางสังคม
จากทุกภาคส่วน และ
เสริมสร้างธรรมาภิบาล



3. เพิ่มขีดความสามารถ
ในการพัฒนาระบบ
การให้บริการทางสังคม



4. พัฒนาองค์ความรู้และ
การบริหารจัดการองค์กร



พันธกิจ

- เสนอนโยบาย และยุทธศาสตร์ มาตรการ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ที่สามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก
- บูรณาการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- พัฒนาองค์ความรู้ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดนวัตกรรมทางสังคม
- ตอบสนองสังคมอย่างมีพลัง

ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560 - 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	เป้าประสงค์ มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่บูรณาการนำไปสู่การปฏิบัติ ขับเคลื่อนการพัฒนาคน และสังคม
--	---

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1.1 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการวัดประเมินวิสัย ความสำเร็จเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ 1.2 จำนวนการออกกฎหมายด้านสังคมใหม่ๆ 1.3 ระดับความรุนแรงของปัญหาที่เป็นวาระแห่งชาติด้านสังคม ลดลง 1.4 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนที่เป็นวาระ แห่งชาติ 1.5 ระดับความสำเร็จในการผลักดันเชิงนโยบายให้กลุ่มเป้าหมาย ได้รับโอกาสทางสังคม	1.1 ส่งเสริมและพัฒนายุทธศาสตร์และบูรณาการงานยุทธศาสตร์อย่างมีส่วนร่วม - ส่งเสริมและพัฒนายุทธศาสตร์เชิงรุกที่มีผลกระทบทางสังคมสูง (High Social Impact) 1.2 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างบูรณาการและเป็นรูปธรรม - เน้นการบูรณาการเพื่อตอบโจทย์เชิงวาระ (Agenda Based) และเชิงพื้นที่ (Area Based) มากขึ้น - พัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - กองวิชาการ - กองกฎหมาย - กองตรวจและประเมินผล - กองต่อต้านการค้ามนุษย์ - สำนักงาน พมจ.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 หมักก้าลังทางสังคมจากทุกภาคส่วน และเสริมสร้างธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ การหมักก้าลังทางสังคม การสร้างความตระหนักและเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน และการเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรและเครือข่าย
--	---

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
2.1 ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมหมักก้าลังในการขับเคลื่อนงาน ด้านสังคม 2.2 ร้อยละของภาครัฐที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม 2.3 ร้อยละของภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม 2.4 ร้อยละของหน่วยงานท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม 2.5 ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม 2.6 ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมบทบาทเชิงสร้างสรรค์ของประชาชน โดยผ่านกลไกของภาคประชาสังคม 2.7 ร้อยละของคุณธรรมและความโปร่งใส	2.1 หมักก้าลังทางสังคมและส่งเสริมขับเคลื่อนจากทุกภาคส่วน 2.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคีเครือข่าย - เสริมสร้างความรู้ให้กับภาคีเครือข่าย	- กองตรวจและประเมินผล - สำนักงาน พมจ. - ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต - กองวิชาการ - กองต่อต้านการค้ามนุษย์ - ศูนย์ช่วยเหลือสังคม - กองพัฒนาระบบบริหาร - กลุ่มตรวจสอบภายใน - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - กองแบบแผนและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก - สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 - กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ - สำนักบริหารกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ 3
เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนา
ระบบการให้บริการทางสังคม

เป้าประสงค์ มีระบบการให้บริการทางสังคมที่มีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับบริการทางสังคม
และสวัสดิการ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
3.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้หรือ พออยู่พอกินในสังคม 3.2 ประชาชนได้รับบริการทางสังคมและสวัสดิการ 3.3 ร้อยละที่ลดลงของการขอรับเงินสงเคราะห์ของกลุ่มเป้าหมาย 3.4 จำนวนคนที่เข้ามาขอรับเงินสงเคราะห์ที่ลดลง	เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการระบบการให้บริการทางสังคม และสวัสดิการ - เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเชิงรุก - พัฒนาระบบการบริหารจัดการ อย่างเป็นมืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล - ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการทำงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ	- กองวิชาการ - ศูนย์ช่วยเหลือสังคม - กองตรวจและประเมินผล - กองต่อต้านการค้ามนุษย์ - สำนักบริหารกลาง - สำนักงาน พมจ. - กองพัฒนาระบบบริหาร - ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 - กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 4
พัฒนาองค์ความรู้และ
การบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ 4.1 บุคลากรมีขีดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะคุณลักษณะ) ในการกิจในความรับผิดชอบ
อย่างเป็นมืออาชีพ
4.2 องค์กรมีการบริหารจัดการเป็นเลิศ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
4.1 บุคลากรมีสมรรถนะตามเกณฑ์ 4.2 องค์กรมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	4.1 พัฒนาระบบงานบุคลากร สป.พม.สู่ความเป็นเลิศ - พัฒนาบุคลากรต้นแบบ - พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาสังคมมืออาชีพ 4.3 พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ - PMQA - Digital Government 4.3 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านการพัฒนาสังคม - หลากหลายรูปแบบ	- สำนักบริหารกลาง - สถาบันพระประชาบดี - ทุกหน่วยงาน

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์



ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กระทรวงกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560 - 2564



แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560 - 2564

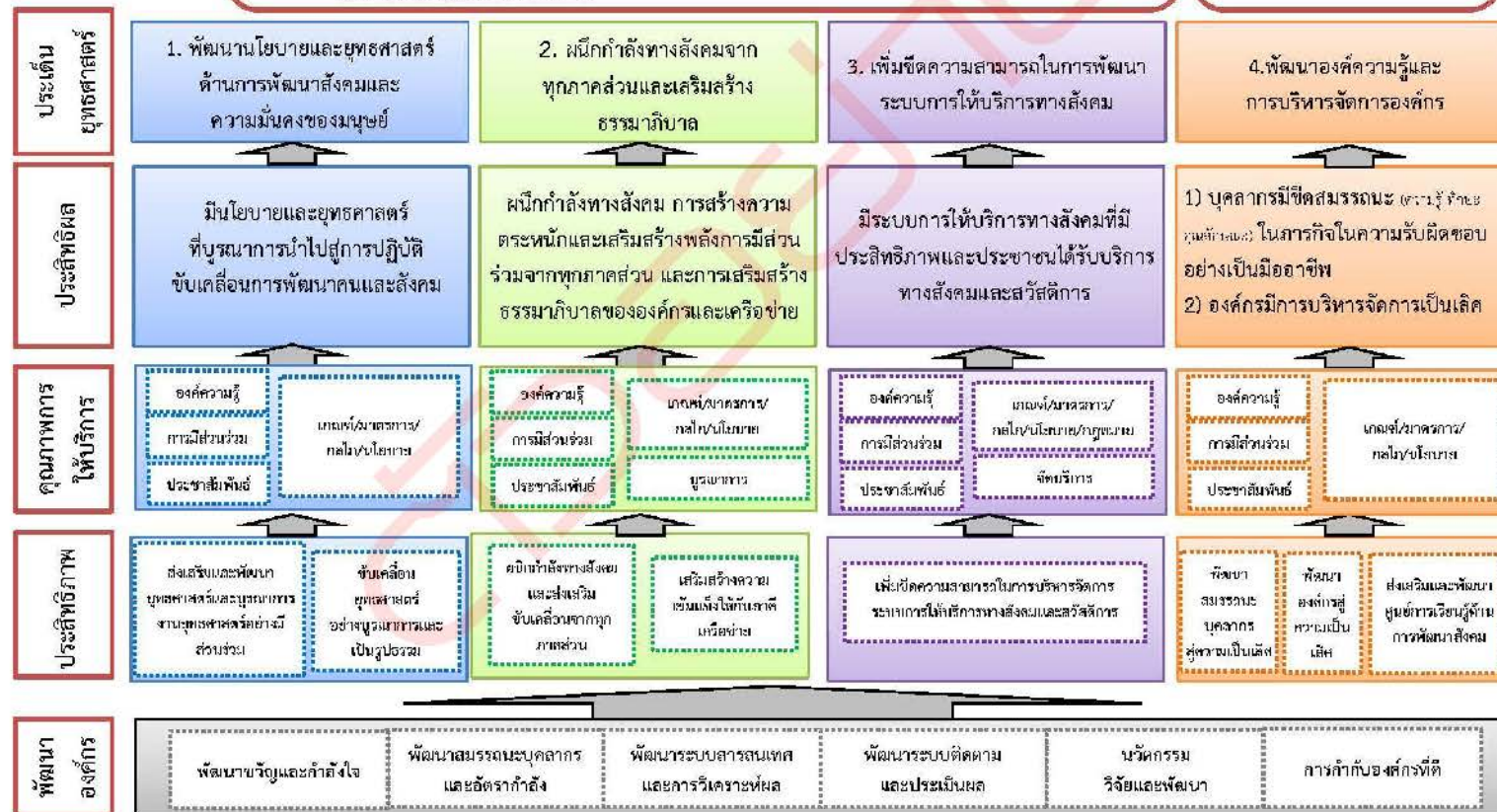


วิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคมสู่การปฏิบัติอย่างมีผลสัมฤทธิ์

- พันธกิจ**
1. เสนอนโยบาย และยุทธศาสตร์ มาตรการ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่สามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก
 2. บูรณาการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 3. พัฒนาองค์ความรู้ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดนวัตกรรมทางสังคม
 4. ตอบสนองสังคมอย่างฉับพลัน

ค่านิยมองค์กร

มุ่งบริการ รวมพลัง
สร้างสรรค์ พัฒนา



★ เจาะข้อสอบ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ชุดที่ 1.

1. พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ใช้บังคับเมื่อใด

1. ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
2. เมื่อพ้นเก้าสิบวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
3. เมื่อพ้นร้อยยี่สิบวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
4. เมื่อพ้นร้อยแปดสิบวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ตอบ 1. แนวคิด มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

2. ในพระราชบัญญัตินี้ “ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่า

1. บุคคลซึ่งได้รับบรรจุให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินในหน่วยงานที่สังกัด
2. บุคคลซึ่งได้รับบรรจุตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง
3. บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน
4. บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในหน่วยงานที่สังกัด

ตอบ 3. แนวคิด มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน

3. ในพระราชบัญญัตินี้ “ข้าราชการฝ่ายพลเรือน” หมายความว่า

1. ข้าราชการพลเรือน ในหน่วยงานนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น
2. ข้าราชการอื่นในกระทรวงกรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น
3. ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการอื่นในกระทรวงกรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น
4. ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการอื่นในสังกัดหน่วยงานนั้นๆทุกฝ่าย

ตอบ 3. แนวคิด มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการฝ่ายพลเรือน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการอื่น ในกระทรวง
กรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภ่นั้น

4. ผู้ใดเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

1. นายกรัฐมนตรี
2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
3. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
4. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ตอบ 1. แนวคิด มาตรา 5 ให้ นายกรัฐมนตรี รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

5. ผู้ใดเป็นประธาน ในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

1. นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
3. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
4. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ตอบ 1. แนวคิด มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.”

ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน

ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานเป็น
ที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนด
ในกฎ ก.พ. จำนวน ไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินเจ็ดคน และให้เลขาธิการ ก.พ.เป็นกรรมการและเลขานุการ

6. กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง ให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละกี่ปี

1. 2 ปี
2. 3 ปี
3. 4 ปี
4. 5 ปี

ตอบ 2. แนวคิด มาตรา 7 กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ
สามปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดและยังมีกรรมการดังกล่าวเหลืออยู่ก็ไม่น้อยกว่าสามคนให้
กรรมการที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

7. เมื่อตำแหน่งกรรมการใน ก.พ. ว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนภายในกำหนด
กี่วัน

1. 30 วัน
2. 60 วัน
3. 120 วัน
4. 180 วัน

ตอบ 1. แนวคิด มาตรา 7 วรรคสอง เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดให้ดำเนินการแต่งตั้ง กรรมการแทนภายในกำหนด สามสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลา ของผู้ซึ่งตนแทน

8. ข้อใดเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน
2. รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสม
3. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ
4. ถูกทุกข้อ

ตอบ 4. แนวคิด มาตรา 8 ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรวมทั้ง การวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
- (2) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสม
- (3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
- (4) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ
- (5) ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ นี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแผนแนวทางในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับ อนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- (6) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งกำหนด แนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา มติของ ก.พ. ตามข้อนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(7) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจาก ส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออก ระเบียบให้กระทรวง และกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

(8) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว เข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ

(9) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและควบคุมดูแลและการให้ความ ช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ใน ความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษา ทั้งนี้ ให้ถือว่าเงินชดเชย ค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาเป็นเงินรายรับของส่วนราชการที่เป็นสถานอำนวยการอันเป็น สาธารณประโยชน์ ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

(10) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ คุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(11) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม พระราชบัญญัตินี้

(12) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิดและการ ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

(13) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นการออกกฎ ก.พ. ตาม (5) ในกรณีที่เห็นสมควรให้สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

9. ในกรณีที่ ก.พ. มีมติว่ากระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.พ. ได้ แจ้งให้กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวดำเนินการแก้ไขยกเลิก หรือยุติการดำเนินการนั้นภายในเวลาที่กำหนดแล้ว แต่บุคคลดังกล่าวไม่ดำเนินการตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่ กำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ทั้งนี้ จะมีผลตามกฎหมายอย่างไร

1. ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
2. ถือเป็นการผิดวินัย
3. ถูกทั้งข้อ 1. และ 2.
4. ไม่มีข้อใดถูก

ตอบ 2. แนวคิด มาตรา 9 ในกรณีที่ ก.พ. มีมติว่ากระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ หรือปฏิบัติการ โดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.พ. แจ้งให้กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวดำเนินการแก้ไขยกเลิก หรือยุติการดำเนินการ ดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนดในกรณีที่กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวไม่ดำเนินการตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่า ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าว แล้วแต่กรณี **กระทำผิดวินัย**

10. การดำเนินการทางวินัยและการสั่งลงโทษตาม มาตรา 9 วรรคหนึ่ง ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใด

1. นายกรัฐมนตรี
2. ก.พ.
3. อ.ก.พ.
4. ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตอบ 2. แนวคิด มาตรา 9 วรรคสอง การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง และการสั่งลงโทษให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ.

11. ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือบางประเภท ควรมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน ให้ ก.พ. กระทำการตามข้อใด

1. ออกกฎระเบียบข้อบังคับได้ทันที
2. ออกหนังสือชี้แจงระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ถูกทุกข้อ

ตอบ 3. แนวคิด มาตรา 10 ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือบางประเภทควรจะมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องนั้นเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางดังกล่าวกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือประเภทนั้น ๆ แล้วแต่กรณี