



สถาบัน THE BEST CENTER

2145/7 ซ.รามคำแหง 43/1 ถ.รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

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

www.thebestcenter.com facebook.com/bestcentergroup

คุณภาพทางวิชาการต้องมาที่ 1

คู่มือเตรียมสอบ

นักวิชาการป่าไม้

กรมป่าไม้

ความรู้ความสามารถทั่วไปและความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง



หลักเกณฑ์การเลือกสรร

วิธีการประเมิน สอบข้อเขียน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ

-ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และของกรมป่าไม้

-ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติสวนป่า พ.ศ. 2535 และกฎหมาย ระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานด้านป่าไม้

-ทดสอบวิชาความรู้เกี่ยวกับการจัดการป่าไม้ การเศรษฐกิจป่าไม้ การป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า การอนุญาตด้านป่าไม้และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

สนใจสั่งซื้อ หรือสอบถามเพิ่มเติม โทร.081-496-9907

LINE: @thebestcenter

270.-

คู่มือสอบนักวิชาการป่าไม้
กรมป่าไม้

รวบรวมและเรียบเรียงโดย.....

ฝ่ายวิชาการ สถาบัน THE BEST CENTER

ห้ามตัดต่อหรือคัดลอกส่วนใดส่วนหนึ่งของเนื้อหา

สงวนลิขสิทธิ์ตาม พ.ร.บ.ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

ราคา 270 บาท

ตัวอย่าง

จัดทำและจำหน่ายโดย



The Best Center InterGroup Co., Ltd.

บริษัท เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์ อินเตอร์กรุป จำกัด

บริหารงานโดย ดร.สิงห์ทอง บัวชุมและอาจารย์จันทน์ บัวชุม (ดีเวลอปเปอร์ด้าน ม. ราม)

เลขที่ 2145/7 ซอยรามคำแหง 43/1 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทรศัพท์ 081-496-9907, 0-2314-1492, 0-2318-6868 โทรสาร 0-2718-6274 line id: @thebestcenter

www.thebestcenter.com หรือ www.facebook.com/bestcentergroup

**คู่มือสอบ
นักวิชาการป่าไม้
กรมป่าไม้**

ดีเอสไอ

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์

ราคา 270-

คำนำ

คู่มือเตรียมสอบสำหรับตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ กรมป่าไม้ เล่มนี้ ทางสถาบัน THE BEST CENTER และฝ่ายวิชาการของสถาบัน ได้เรียบเรียงขึ้น เพื่อให้ผู้สมัครสอบใช้สำหรับเตรียมสอบในการสอบแข่งขันฯ ในครั้งนี้

ทางสถาบัน THE BEST CENTER ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้นมา ภายในเล่มประกอบด้วยทุกส่วนที่กำหนดในการสอบ เจาะข้อสอบทุกส่วน พร้อมคำเฉลยอธิบาย มาจัดทำเป็นหนังสือชุดนี้ขึ้น เพื่อให้ผู้สอบได้เตรียมตัวอ่านล่วงหน้า มีความพร้อมในการทำข้อสอบ

ท้ายนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทางสถาบัน THE BEST CENTER ที่ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำต้นฉบับ ทำให้หนังสือเล่มนี้สามารถสำเร็จขึ้นมาเป็นเล่มได้ พร้อมทั้งนี้คณะผู้จัดทำขอเฝ้ารับข้อบกพร่องใดๆ อันเกิดขึ้นและยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกๆท่าน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์

ขอให้โชคดีในการสอบทุกท่าน
ฝ่ายวิชาการ
สถาบัน The Best Center
www.thebestcenter.com

สารบัญ

➤ ความรู้เกี่ยวกับกรมป่าไม้	1
➤ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	8
◆ ข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560	17
➤ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการลาของพนักงานราชการของกรมป่าไม้	24
➤ พระราชบัญญัติ ป่าไม้ พ.ศ. 2484	30
◆ แนวข้อสอบ พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ. 2484 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 8 พ.ศ. 2562	64
➤ พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507	70
◆ แนวข้อสอบ พ.ร.บ.ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2559	89
➤ พระราชบัญญัติ สวนป่า พ.ศ. 2535	93
◆ แนวข้อสอบ พ.ร.บ. สวนป่า พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558	106
➤ พระราชบัญญัติ เลื่อยโซ่ยนต์ พ.ศ. 2545	108
➤ พระราชบัญญัติป่าชุมชน พ.ศ. 2562	114
◆ แนวข้อสอบ พ.ร.บ.ป่าชุมชน พ.ศ. 2562	140
➤ พระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ พ.ศ. 2562	143
➤ นโยบายป่าไม้แห่งชาติ	149
➤ ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการปลูกป่า	151
➤ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการที่ดินป่าไม้ และการจัดการป่าชุมชน	169
➤ การป้องกันรักษาป่าและการควบคุมไฟป่า	187
➤ การจัดการและฟื้นฟูป่าที่ป่าอนุรักษ์	220
➤ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	238
➤ การจัดการเพื่อคุ้มครอง อนุรักษ์ รักษาพันธุ์สัตว์ป่า และพืชป่าตามอนุสัญญา	245
➤ การพัฒนาเศรษฐกิจจากความหลากหลายทางชีวภาพ ที่พบในพื้นที่ป่าไม้	257
➤ องค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรป่าไม้	263
◆ แนวข้อสอบ นักวิชาการป่าไม้	267
◆ แนวข้อสอบ สถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง	269
➤ เทคนิคการสอบสัมภาษณ์	274

ความรู้เกี่ยวกับกรมป่าไม้

➤ ประวัติความเป็นมา

ปัจจุบันกรมป่าไม้มีหน้าที่อารักขาคุ้มครองและจัดการทรัพยากร ป่า ไม้อันมีอาณาบริเวณกว้างขวางถึง 77 ล้านไร่ หากคิดเป็นตัวเงินก็จะมีมูลค่า ถึง 11.6 ล้านล้านบาท (ไร่ละ 150,000 บาท) ทั้งนี้ยังมีได้คำนึงถึงประโยชน์ทางอ้อมที่ป่าไม้ช่วยอนุรักษ์ดินและน้ำและป้องกันการผันแปรของลมฟ้าอากาศไปในทางที่เลวร้ายจึงนับว่าเป็นกรมที่มีความสำคัญยิ่งกรมหนึ่งของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นกรม ที่เก่าแก่ซึ่งมีอายุครบ 115 ปี ในวันที่ 18 กันยายน 2554 ที่ผ่านมา ในระยะเริ่มแรก เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ ทรงสถาปนากกรมป่าไม้ขึ้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน ร.ศ.115 (พ.ศ.2439) โดยให้อยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย นั้น รัฐบาลได้ อาศัยยืมตัวเจ้าหน้าที่ป่าไม้อังกฤษจากรัฐบาลอินเดีย มาช่วยบริหารราชการป่าไม้ในฐานะเจ้ากรมระหว่างปี พ.ศ.2439 ถึง พ.ศ.2466 รวม 3 คน คือ Mr. H. Slade, Mr. Tottenham และ Mr. W.F. Lloyd ต่อมาในปี พ.ศ.2466 เมื่อ Mr. W .F. Lloyd ได้กราบถวายบังคมลาออกจาก ราชการแล้ว รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า พระยาครูพันซ์พิทักษ์ (นายสนิท พุกกะมาน) ซึ่งจบการศึกษาวิชาการ ป่าไม้จาก Royal Engineering College เมือง Cooper's Hill ประเทศอังกฤษ และได้กลับมารับราชการกรมป่าไม้ เมื่อปี พ. ศ.2446 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ จึงได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมป่าไม้ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2467 โดยไม่จ้างชาวต่างประเทศเป็นเจ้ากรมนับตั้งแต่ บัดนั้นเป็นต้นมา เพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์ ในสมัยต่าง ๆ กรมป่าไม้ได้ย้ายสังกัดถึง 5 ครั้ง ก่อนที่จะมาเป็นส่วนราชการอยู่ในกระทรวง เกษตร กล่าวคือ เมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2464 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้โอนกรมป่าไม้จากกระทรวงมหาดไทยไปขึ้น กระทรวงเกษตรธิการ กรมป่าไม้ได้สังกัดอยู่กระทรวงเกษตรธิการประมาณ 13 ปี จึงได้โอนกลับไปสังกัด กระทรวงมหาดไทยอีกครั้งหนึ่ง เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2475 และชั่วระยะเวลาเพียง 1 ปี ก็ได้ โอนสังกัดไป ขึ้นอยู่กับกระทรวงเศรษฐการเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคมพ.ศ.2476 และต่อมา เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ.2477 ได้ ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้กรมป่าไม้ขึ้นอยู่ ในสังกัดทบวงเกษตรธิการของกระทรวงเศรษฐการ เมื่อได้มีการยกฐานะทบวงเกษตรธิการ ขึ้นเป็นกระทรวงเกษตรธิการเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2478 กรมป่าไม้จึงได้มา สังกัดอยู่ใน กระทรวงเกษตรธิการและต่อมา เมื่อ พ.ศ.2495 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระ ราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรมและบัญญัติให้มีกระทรวง เกษตรขึ้นแทนกระทรวงเกษตรธิการ สำหรับกรมป่าไม้ก็ ยังคงสังกัดอยู่ใน กระทรวงเกษตรต่อไปตามเดิม จนกระทั่งปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลมีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม อีกครั้ง ในครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมป่าไม้เป็นอย่างมาก โดยได้มีการแบ่งกรมป่าไม้เดิมออกเป็น 3 กรมหลักๆ ได้แก่ กรมป่าไม้ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช และกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และต่อมา ในปี พ.ศ. 2547 จึง ได้มีการย้ายกรมป่าไม้มาสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จนกระทั่งถึงปัจจุบัน เหตุการณ์ก่อน สถาปนากกรมป่าไม้ ประวัติกรมป่าไม้ของประเทศไทยได้เริ่มขึ้นในสมัยที่มีการริเริ่ม ทำป่าไม้สักเป็นสินค้าทาง ภาคเหนือ การป่าไม้ใน อดีตมีลักษณะเปลี่ยนแปลง ไปจากปัจจุบันเป็นอันมาก กล่าวคือ ป่าไม้สักใน 5 นครอัน ได้แก่ นครเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ และน่าน เจ้าผู้ครองนครเหล่านี้ ได้ยึดถือเอาว่า ป่าไม้ในเขตท้องที่ดังกล่าว เป็นทรัพย์สินของตน ผู้ใดจะทำไม้สัก ในป่าท้องที่ใดจะต้องได้รับอนุญาตจาก เจ้าผู้ครองนครนั้น ๆ โดยยอมเสีย

เงินที่เรียกว่า "ค่าต่อไม้" ตามจำนวนต้นที่จะ ตัดฟันลง นอกจากนั้น เจ้าผู้ครองนครจะ ยกป่าใดในท้องที่ของตน ให้แก่ผู้ใดก็ได้ และเมื่อเจ้าของป่าถึงแก่กรรม ลง ป่าไม้นั้นก็ตกเป็นทรัพย์สินอยู่ในกองมรดกด้วย มิได้มีการ ควบคุมการทำไม้ในทาง วิชาการเลย เช่น จำนวน ไม้ที่จะให้ตัดฟันแต่ ละคราว ขนาดจำกัด หรือจะตัดออกจากป่า ตอน ไหน เท่าใด ก็มีได้กำหนดไว้เหตุการณ์ได้เป็นไป เช่นนี้ตลอดมาเป็นเวลาช้านาน จนปรากฏว่า ในระยะหลัง การอนุญาตให้ทำป่าไม้ของผู้เป็น เจ้าของป่า มิได้เป็นไปโดยยุติธรรมและเรียบ ร้อย ได้ก่อความยุ่งยากและเกิดกรณี พิพาทระหว่าง ผู้ขออนุญาต ผู้รับอนุญาต และเจ้าของป่าเนื่อง ๆจนได้มีคำร้องทุกข์ของผู้เดือดร้อนถึงรัฐบาลอยู่ เสมอ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติ สำหรับผู้รักษาเมือง ซึ่งจะทำสัญญา กับ ชาวต่างประเทศ จุลศักราช 1236 (พ.ศ.2417) โดย บัญญัติว่า สัญญาที่ผู้รักษาเมือง หรือผู้ครองนคร จะกระทำกับชาวต่างประเทศนั้นจะต้องได้รับ สัตยาบันจากรัฐบาลก่อน จึงจะมีผลใช้บังคับได้ และรัฐบาลได้แทรกข้อความที่ว่า"ห้ามมิ ให้เจ้านายเจ้าของป่าออก ใบอนุญาตแห่งใด แห่งหนึ่งให้แก่บุคคลเกินกว่า 1 คน" ไว้ ในสัญญาทางพระราชไมตรีอังกฤษ เมื่อปี พ.ศ. 2526 อีกด้วยรัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการที่จะควบคุมการทำป่าไม้ให้รัดกุม ยิ่งขึ้น ใน พ.ศ.2436 กระทรวงมหาดไทย จึงได้จ้าง Mr. Castensjold ชาวเดนมาร์กไปตรวจสถานการณ์ ทำป่าไม้สักทางภาคเหนือแต่ เมื่อเดินทางไป ถึงจังหวัดตาก ท่านผู้นี้ก็ป่วยหนักและถึง แก่กรรม รัฐบาลจึงต้องจัดหาผู้ชำนาญคนอื่น ให้ ดำเนินการต่อไป ในการนี้รัฐบาลอินเดียได้เชื้อเพื่อให้ยืม Mr. H. Slade ข้าราชการ ผู้ชำนาญและสามารถในการป่า ไม้ของพม่ามาใช้ ชั่วคราว Mr. H. Slade ได้มาถึงกรุง เทพฯ เมื่อ พ.ศ.2438 แล้วได้เดินทางไปภาคเหนือเพื่อ สำนวจกิจการป่าไม้สักของไทย โดย ผ่านจังหวัดต่าง ๆ จนถึงจังหวัดเชียงใหม่ และกลับถึง กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2438 ครั้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2438 ได้เสนอรายงานผลการสำรวป่าไม้ ต่อกระทรวงมหาดไทย พร้อมกับได้ชี้ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในกิจการป่าไม้ของประเทศไทยอันเนื่องจากเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ

(1)การป่าไม้ทั้งหมดอยู่ในความยึดถือครอบครองของเจ้านายของท้อง ที่ แทนที่จะได้อยู่ในความดูแลควบคุม ของรัฐบาลกลางโดยกล่าวว่า การที่เจ้านายฝ่ายเหนือ ได้ทำสัญญาการทำ ไม้ได้ในฐานะเจ้าของป่า แล้วให้รัฐบาล ประทับตราสัตยาบัน คล้ายกับว่า รัฐบาลยอม รับรองว่า ป่าไม้เหล่านั้นอยู่ในกรรมสิทธิ์ของเจ้า นายเจ้าของท้องที่ ซึ่งผิดกับทางพม่าและ อินเดียที่ถือว่า ป่าไม้ทั้งหมดอยู่ในพระราช อำนาจของพระมหากษัตริย์ จะทรงจัดการกับป่า ไม้อย่าง ไรก็ได้แล้วแต่จะทรงพระราชดำริเห็น สมควร ในทางปฏิบัติแม้รัฐบาลจะประทับตราสัตยาบันให้ แก่ผู้ ได้รับอนุญาตแล้ว เมื่อสัญญาสิ้นอายุก็ปรากฏว่าผู้รับสัญญายังคงทำ ไม้อยู่ต่อ ไป หรือเมื่อได้ยื่นคำร้องขออนุญาต แล้ว เมื่อสัญญาสิ้นอายุก็ปรากฏว่าผู้รับสัญญา ยัง คงคำ ไม้อยู่ต่อไปหรือเมื่อได้ยื่นคำ ร้องขออนุญาตแล้ว ก็ลงมือทำ ไม้เลยที เดียว นอกจากนี้แล้ว วิธีการขออนุญาตก็ลำบาก ยากเย็น เนื่องจากต้องเสียเงินกินเปล่าแก่เจ้านายเจ้าของป่า มากมาย เมื่อมีผู้ยื่นคำ ร้องขอทำ ไม้หลายรายก็เกิดแก่งแย่ง แข่ง ชันให้เงินกินเปล่ากันขึ้น ทำให้เจ้าของ ป่าพยายาม แบ่งป่าออกเป็นแปลงเล็ก ๆ เพื่อจะ มีทางได้เงินมากขึ้น ราคาต้นทุนของ ไม้ สักในขณะนั้นจึงเขยิบสูงขึ้นเรื่อย ๆ

(2)ในขั้นต้นจำเป็นต้องสำรวป่าไม้สัก เพื่อ กำหนดจำนวน ไม้ที่สมควรอนุญาตให้ตัดฟันและควร ระวังการ ตัดฟัน ไม้สักมาใช้สอยกันอย่างไร และหันมาส่งเสริมให้ใช้ ไม้กระยาเลย แทนเสียบ้าง นอกจากนี้ ราษฎรยังได้ตัด ฟัน ไม้สักขนาดเล็กมาใช้ทำเสากันมาก ซึ่งเป็นการทำ ไม้สักเกินกำลังของป่าไปมากมาย กล่าวโดยหลักการควรถือ ว่าบรรดาป่าไม้ ที่มีอยู่ทั้งหมดเป็นเสมือนต้นทุน ซึ่งเป็น ของประเทศและปริมาณเนื้อ ไม้ที่งอกงยขึ้นทุกปี เป็น เสมือนดอกเบี้ย ซึ่งอาจนำออกมาใช้สอย ได้เป็นรายปี ไม่ควรจะต้องต้นทุนเป็น อันขาด แต่ปรากฏว่าสถานการณ์

ป่าไม้สักขณะนั้น ได้มี การตัดฟันไม้สักเกินกำลังป่า ถึงประมาณ 3 เท่าครึ่ง จึงควรพยายามลดการทำไม้สักลง ให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น นอกจาก Mr. H. Slade ได้ชี้แจงข้อบกพร่องดังกล่าวแล้ว ก็ได้เสนอวิธีแก้ไขไว้หลายประการที่สำคัญก็คือ รัฐบาลควรต้องเข้าจัดการป่าไม้เสียเอง ไม่ควรปล่อยให้อยู่ในมือของเอกชนคนใด คนหนึ่ง ฉะนั้น ป่าไม้สักอันมีค่าของไทยควร จะต้องโอนมาอยู่ในความดูแลควบคุมของ รัฐบาลโดยสิทธิ์ขาด และเพื่อให้การจัดการป่าไม้ของประเทศมีเสถียรภาพอันมั่นคง กับรักษาสภาพเช่นนั้น ไว้ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะจัดตั้งองค์การในรูปทบวงการเมืองของรัฐบาลควบคุมและ บริหารป่าไม้ขึ้น และให้พนักงานที่ได้รับการอบรม มาโดยเฉพาะเป็นผู้ดำเนินการ เพราะการป่าไม้เป็น วิทยาศาสตร์แขนงหนึ่ง และควรออกกฎหมายสำหรับควบคุมกิจการป่าไม้ด้วยนอกจากนี้ ยังได้เสนอให้มี บทบัญญัติ กล่าวถึงการจัดการป่าเป็นป่าสงวนและ การบันทึกสิทธิต่างๆ ที่มีอยู่เหนือป่าไม้ การ ป้องกันป่าไม้ให้พ้นจากการถูกบุกรุกทำลาย การเก็บเงินผลประโยชน์และการควบคุมไม้ระหว่างเคลื่อน ที่ การแก้ไขแบบสัญญาอนุญาตทำป่าไม้ที่ใช้อยู่เพื่อมุ่งหนักไปทางการคุ้มครองรักษาป่าไม้มากกว่า การบำรุงป่า การบำรุงป่านั้นควรเป็นหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้มากกว่า สำหรับเงินค่าต่อไม้ ก็ควรเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐบาลจัดเก็บเสียเอง แทนที่จะให้พนักงานของเจ้านายเจ้าของ ป่าดำเนินการ ซึ่งได้เงินค่าต่อน้อยกว่าที่ควรได้ เพราะการทุจริตของพนักงานเหล่านั้น เมื่อกระทรวง มหาดไทยได้รับรายงานของ Mr. H. Slade และได้พิจารณาเห็นชอบด้วยแล้ว จึงได้นำความกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อขอพระราชทานพระบรมราชวินิจฉัยซึ่งก็ได้ทรงพระราชดำริเห็นชอบและพระราชทานพระราชหัตถ์ เลขที่ 63/385 ลงวันที่ 18 กันยายน ร.ศ.115 (พ.ศ.2439) ถึงเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ จัดตั้งกรมป่าไม้ขึ้น โดยให้สังกัดอยู่ในกระทรวง มหาดไทย นับแต่บัดนั้นเป็นต้นมา จึงได้มี ทบวงการเมืองควบคุมกิจการป่าไม้ของประเทศไทยโดยเฉพาะขึ้น และทางราชการก็ได้ถือเอาวันที่ 18 กันยายน ร.ศ.115 (พ.ศ. 2439) เป็นวันสถาปนากกรมป่าไม้ตลอดมา

➤ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการรักษาป่าเดิม เพิ่มป่าใหม่ ใส่ใจประชาชน บนรากฐานนวัตกรรม และธรรมาภิบาล

➤ พันธกิจ

1. ป้องกัน และรักษาพื้นที่ป่าไม้ให้คงอยู่
2. เพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้อุดมสมบูรณ์ ตอบสนองความต้องการทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
3. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยการมีส่วนร่วม
4. บริหารจัดการที่ดินป่าไม้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม เพื่อให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างสมดุลและยั่งยืน
5. วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี ในการอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรป่าไม้
6. พัฒนาความสามารถเชิงรุกขององค์กร ทั้งระบบ กลไก ข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยให้เหมาะสมกับภาวะการปัจจุบัน

➤ อำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้

1. ควบคุม กำกับ ดูแล ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่า และการกระทำผิดในพื้นที่รับผิดชอบตามกฎหมาย

ว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเลื่อยโซ่ยนต์ กฎหมายว่าด้วยป่าชุมชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษา วิจัย วางแผน และประสานงานเกี่ยวกับการปลูกป่าเพื่อการฟื้นฟูสภาพป่า และระบบนิเวศ
3. ส่งเสริมการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน และการปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจ ในลักษณะ สวนป่าภาคเอกชนและสวนป่าในรูปแบบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ ป่าเศรษฐกิจของตลาดในประเทศและต่างประเทศ
4. อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลรักษา และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้และการอนุญาตที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรมไม้ ที่ดินป่าไม้ และผลิตผลป่าไม้
5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้และผลิตผลป่าไม้และที่เกี่ยวข้องกับ ไม้และผลิตภัณฑ์ไม้
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

➤ นโยบายป่าไม้แห่งชาติ

เพื่อให้การจัดการและพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ สามารถกระทำ โดยต่อเนื่องในระยะยาวและประสานสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติชนิดอื่น จึงสมควรกำหนด นโยบายการ ป่าไม้แห่งชาติไว้ให้เป็นการแน่นอน เพื่อให้ ส่วนราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องได้มีความ เข้าใจร่วมกันและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ อัน จะทำให้การพัฒนา ป่าไม้เป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ให้มีการกำหนดแนวทางการ จัดการและพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ ในระยะยาวอันจะ ทำให้ประเทศได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าทาง สังคม เศรษฐกิจ ความมั่นคงและ สิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยเน้นให้มีการประสานกันระหว่างทรัพยากรป่า ไม้และทรัพยากรธรรมชาติอื่น
2. ส่งเสริมบทบาท และหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ และภาคเอกชนให้มี ส่วนรับผิดชอบในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ ร่วมกัน
3. ปรับปรุงระบบการบริหารงาน ป่าไม้ของชาติให้สอดคล้องกับปริมาณคุณภาพและสภาพ ทรัพยากรป่าไม้ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
4. กำหนดให้มีพื้นที่ป่า ไม้ทั่วประเทศอย่างน้อยใน อัตราร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศเพื่อประโยชน์ 2 ประการ ดังนี้
 - 4.1 ป่าเพื่อการอนุรักษ์ กำหนดไว้เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่หายากและ ป้องกันภัยธรรมชาติอันเกิด จากน้ำท่วมและการพังทลายของดิน ตลอดทั้ง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย และ นันทนาการของประชาชนใน อัตราร้อยละ 25 ของพื้นที่ประเทศ
 - 4.2 ป่าเพื่อเศรษฐกิจ กำหนดไว้เพื่อการผลิตไม้และ ของป่าเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในอัตราร้อย ละ 15 ของพื้นที่ประเทศ
5. รัฐ และภาคเอกชน จะพัฒนาพื้นที่ป่าไม้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และจะจัดการพัฒนาให้อำนวยประโยชน์ทั้งในทางตรง และทางอ้อมโดยสม่ำเสมอตลอดไป

6. ให้เพิ่มการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการผลิตทางการเกษตรเพื่อลดการทำลาย พื้นที่ป่าไม้

7. เพื่อก่อให้เกิดการประสาน การใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ ชนิดอื่นๆ เช่น ที่ดิน แหล่งน้ำ และทรัพยากรธรณี รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานของรัฐกับ ภาคเอกชนและประชาชนในท้องถิ่น รัฐจะจัดให้ มีแผนพัฒนาป่าไม้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติโดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ

8. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตไม้ด้วย การจัดการป่าไม้ทั้งในระบบวนวัฒน์แบบเลือกตัด และระบบวนวัฒน์แบบตัดหมด ตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะในระบบตัดหมดนี้ เมื่อตัดแล้วให้ปลูก ทดแทนในพื้นที่ที่ถูกตัดทันที

9. เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์และการป้องกันภัยอันเกิดจากสิ่งแวดล้อมรัฐจะต้องเร่งรัดปรับปรุงการวางผังเมืองและกำหนดพื้นที่ป่าไม้ให้แน่นอนเพื่อกำหนดเขตการใช้ ประโยชน์ที่ดิน สำหรับเป็นพื้นที่ที่อยู่อาศัย พื้นที่ประเภทชนบทและพื้นที่เกษตรกรรมในแต่ละ จังหวัดที่แน่นอนเพื่อป้องกันการบุกรุกพื้นที่ป่าไม้

10. การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายป่าไม้ระดับ ชาติให้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยป่าไม้

11. เพื่อเป็นการปลูกฝังให้ประชาชนมีความรู้สึก รักและหวงแหน รู้จักใช้ทรัพยากรป่าไม้อย่างประหยัด รัฐจะต้องให้ความรู้ ทัศนคติ ความสำนึก ความรู้สึก และทักษะ แก่ ประชาชนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้ รับจาก ทรัพยากรป่าไม้และผลเสียจากการตัดไม้ ทำลายป่า การใช้สอยไม้อย่างฟุ่มเฟือย จัดให้มี การเผยแพร่ความรู้และความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับความสำคัญของทรัพยากรป่าไม้ที่มีต่อส่วนรวม

12. ให้มีการพัฒนาด้านป่าไม้ โดย ส่งเสริมการปลูกป่าภาคเอกชนและภาครัฐบาลเพื่อ ใช้ภายในประเทศ เพื่อประโยชน์ในการอุตสาหกรรม และสนับสนุนให้มีการส่งออกไป จำหน่ายต่างประเทศ ส่ง เสริมการปลูกป่าชุมชน ส่งเสริมการปลูกป่าใน ที่ดินของรัฐ และการปลูกป่าตามหัวไร่ปลาย นา หรือการปลูกป่ารายย่อยเพื่อประโยชน์ใช้สอย ใน คริวเรือน

13. สนับสนุนให้มี โรง งานอุตสาหกรรมแบบต่อเนื่องและ โรงงานเยื่อกระดาษ เพื่อ นำทุกส่วนของ ไม้มาใช้ประโยชน์และส่งเสริม ให้มีการใช้วัสดุอื่นทดแทนไม้

14. ให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่ออำนวยความสะดวก ให้การรักษาและเพิ่มทรัพยากรป่าไม้และการตัดฟันไม้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

15. การดำเนินการวิจัยด้านป่าไม้ ให้กรมป่าไม้ขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษา ระดับสูงต่างๆ แทนการตั้งสถาบันวิจัยป่าไม้ระดับชาติ

16. เพื่อลดการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง จึงให้มี การใช้ไม้เพื่อพลังงาน โดยให้มีการปลูกป่าเพื่อเป็นแหล่งพลังงาน

17. กำหนดพื้นที่ที่มี ความลาดชัน โดยเฉลี่ย 35 เปอร์เซ็นต์ขึ้นไปไว้เป็นพื้นที่ป่าไม้โดยไม่อนุญาตให้มีการ ออกโฉนดหรือรับรองการทำประโยชน์ตามประมวลกฎหมายที่ดิน

18. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจนเกี่ยว กับการแก้ปัญหาการทำลายป่าในรูปแบบต่างๆ เช่น การทำไร่เลื่อนลอย ภัยจากไฟป่า การ ทำลายป่าจากชนกลุ่ม น้อย การรุกป่าพื้นที่ป่าจากเชิง เขา โดยให้มีการกำหนด มาตรการและขั้นตอน ที่แน่นอนชัดเจน เกี่ยวกับการปราบปรามและการ ลงโทษผู้กระทำผิด รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์

รวมการปราบปรามในแต่ละภาคและให้มี มาตรการลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีอิทธิพล และผู้กระทำความผิด ว่าเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ของหน่วยราชการและภาคเอกชน

19. กำหนดให้ มีสิ่งจูงใจ ในการส่งเสริมการปลูกป่า ภาคเอกชน

20. กำหนดให้มีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ และการตั้งถิ่นฐานในท้องถิ่น ให้ สอดคล้องกับการใช้ ทรัพยากรและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ

➤ผู้บริหารกรมป่าไม้



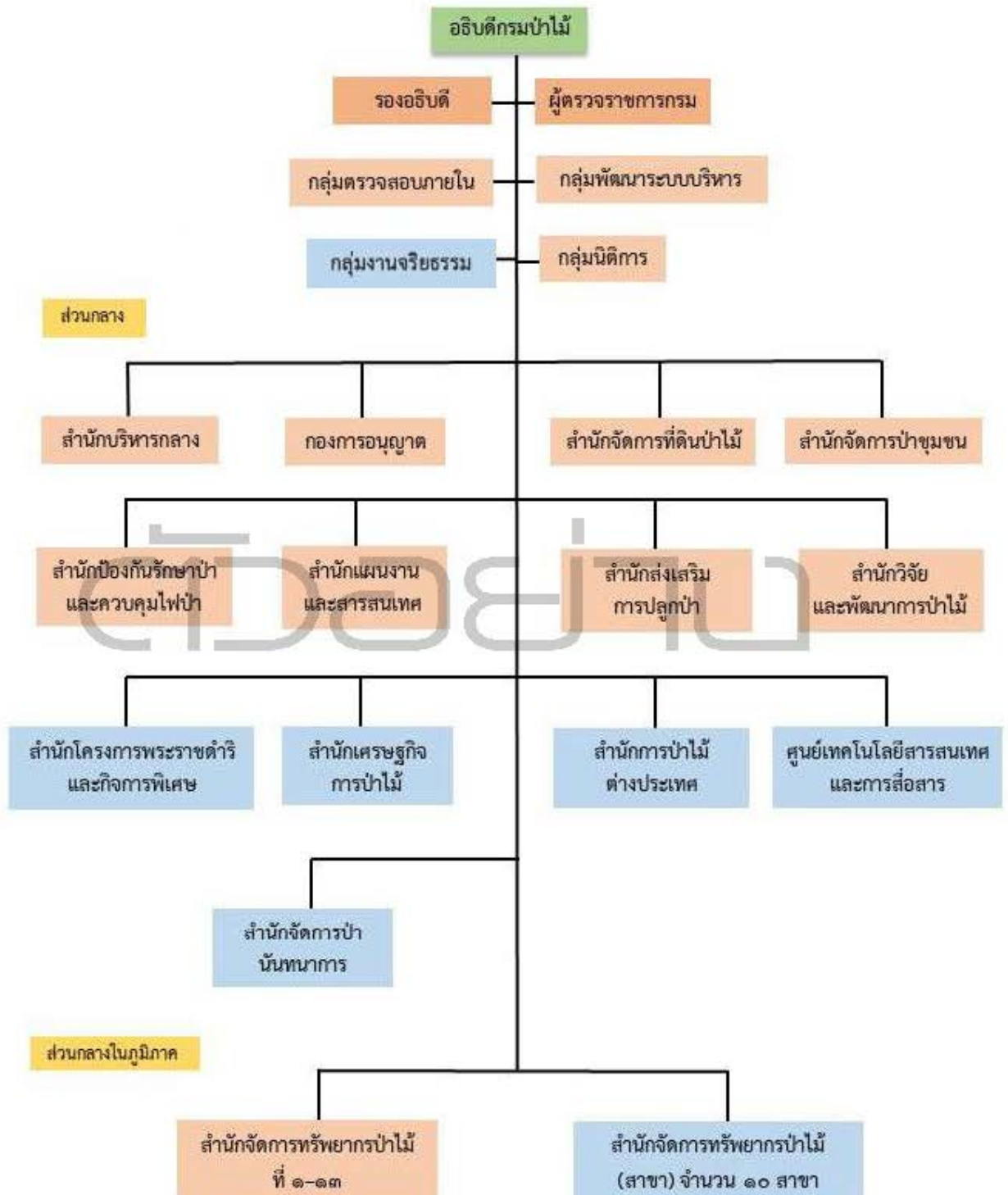
นายสุรชัย อจลบุญ

อธิบดีกรมป่าไม้

Email: surachai29p@hotmail.com

โทรศัพท์: 02-561-4292 ต่อ 5173, 5199

แผนภูมิโครงสร้างกรมป่าไม้ตามอำนาจการบริหารภายในปัจจุบัน



■ หน่วยงานที่จัดตั้งตามอำนาจการบริหารภายใน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยพนักงานราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗”

ข้อ ๒^๑ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ราชการส่วนท้องถิ่น

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการ

“พนักงานราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้ว โดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๑/ตอนพิเศษ ๕ ง/หน้า ๑/๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

พนักงานราชการ

ข้อ ๖ พนักงานราชการมีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะหรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

ข้อ ๗ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มงานบริการ

(๒) กลุ่มงานเทคนิค

(๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

(๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

(๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ในแต่ละกลุ่มงานตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีกลุ่มงานย่อยเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานราชการได้

การกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ

ส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการอาจกำหนดชื่อตำแหน่งในกลุ่มงานตามความเหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่จ้างได้

ข้อ ๘ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) ไม่เป็นผู้มีกัญญาพหุผลาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖)^๒ ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี

การจ้างบุคคลผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีตามวรรคหนึ่งเข้าเป็นพนักงานราชการ ต้องกำหนดให้บุคคลผู้นั้นยื่นหนังสือรับรองความประพฤติว่าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมตามแบบที่เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการนั้น

ความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการชาวต่างประเทศซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของส่วนราชการ

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงานราชการเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว ทั้งนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามประเภทรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็น ส่วนราชการอาจขอให้เปลี่ยนแปลงอัตรากำลังพนักงานราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และแจ้งให้สำนักงบประมาณทราบ

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะขอยกเว้นหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาหรือการเลือกสรรตามที่คณะกรรมการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้โดยทำความตกลงกับคณะกรรมการ

^๒ ข้อ ๘ (๖) แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ วันเวลาการทำงาน หรือวิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำส่วนราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ของพนักงานราชการในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

หมวด ๒

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๗) การได้รับรถประจำตำแหน่ง
- (๘) สิทธิอื่นๆ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่

เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๑๘ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงาน โดยไม่มีความผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้
- (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น

ข้อ ๒๑ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

หมวด ๔

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๒ พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒๓ พนักงานราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนด

พนักงานราชการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๔ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๒ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวันเวลาการทำงาน
- (๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย
- (๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก
- (๙) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวน โดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานราชการที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการการสอบสวนพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

หมวด ๕
การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๘ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานราชการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้หรือตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) พนักงานราชการตาย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๕

(๕) พนักงานราชการถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๓๐ ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นที่พนักงานราชการจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงาน โดยไม่มีความผิดไว้

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นที่พนักงานราชการอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใดๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานราชการแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานราชการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้ส่วนราชการอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากส่วนราชการไว้เพื่อชดเชยค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างตามหมวดนี้ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

หมวด ๖

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ข้อ ๓๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ” เรียกโดยย่อว่า “คพร.” ประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม อัยการสูงสุด อธิบดีกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารงานบุคคล

กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และแรงงานสัมพันธ์ สาขาละหนึ่งคน

ให้ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้แทนสำนักงานประมาณและผู้แทนกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๓๕ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๓๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ประธานกรรมการให้ออก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่างหรือแต่งตั้งเพิ่มขึ้น ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งมีวาระเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งยังอยู่ในตำแหน่ง

ข้อ ๓๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะส่วนราชการในการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานราชการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง

(๓) กำหนดกลุ่มงานและลักษณะงาน ในกลุ่มงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการเสนอ

(๕) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานราชการ

(๖) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

(๗) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับระเบียบนี้

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร

(๙) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการและปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่เรื่องใดตามระเบียบนี้กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์หรือปฏิบัติในเรื่องใด คณะกรรมการอาจกำหนดให้เรื่องนั้นต้องกระทำโดย อ.ก.พ กรม องค์การบริหารงานบุคคลอื่นของส่วนราชการ หรือให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการก็ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้างตามคำสั่งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐที่ ๓/๒๕๔๖ เรื่อง แต่งตั้ง

คณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามระเบียบนี้ จนกว่าคณะกรรมการตามระเบียบนี้จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่ส่วนราชการยังจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไม่แล้วเสร็จ ถ้ามีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการจ้างได้ในกรณีที่มิงบประมาณและโครงการแล้ว หรือสำหรับโครงการใหม่ โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างประจำว่างลงและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการจะดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบนี้ได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นไป หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างประจำว่างลงระหว่างปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๖ หากส่วนราชการยังมีความจำเป็นและไม่ใช้กรณีการจ้างเหมาบริการ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

ตัวอย่าง

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐^[๑]

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

^[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนพิเศษ ๕๘ ง/หน้า ๑/๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕ แนวข้อสอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2. พ.ศ. 2560

1. ข้อใดไม่ใช่ตำแหน่งของพนักงานราชการ
- ก. กลุ่มงานบริการ
ข. กลุ่มงานธุรการ
ค. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
ง. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ
- ตอบ ข. ตามข้อ 7 ในระเบียบนี้
2. การกระทำในข้อใดไม่ถือว่าเป็นความผิดวินัย
- ก. พูกริตต่อหน้าที่ราชการ
ข. ละทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 5 วัน
ค. ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
ง. ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ตอบ ข. ตามข้อ 24 ในระเบียบนี้
3. ในกรณีที่พนักงานราชการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าราชการลงโทษประการใด
- ก. สั่งลงโทษภาคทัณฑ์
ข. ตัดเงินเดือนค่าตอบแทน
ค. ลดขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน
ง. ถูกทุกข้อ
- ตอบ ง. ตามข้อ 26 ในระเบียบนี้
4. การสิ้นสุดสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อใด
- ก. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
ข. ขาดคุณสมบัติตามลักษณะต้องห้าม
ค. ไม่ผ่านการประเมินงาน
ง. ถูกทุกข้อ
- ตอบ ง. ตามข้อ 28 ในระเบียบนี้
5. อักษรย่อ “คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ” คือข้อใด
- ก. “คพร.”
ข. “ค.พ.ร.”
ค. “คกบ.”
ง. “ค.ก.บ.”
- ตอบ ก. ตามข้อ 34 ในระเบียบนี้
6. กำหนดระยะเวลาการจ้างพนักงานราชการ มีกำหนดระยะเวลาเท่าใด
- ก. ไม่เกิน 2 ปี
ข. ไม่เกิน 3 ปี
ค. ไม่เกิน 4 ปี
ง. แล้วแต่กรณีตามจำเป็น
- ตอบ ค. ตามข้อ 11 ในระเบียบนี้
7. “เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน” เทียบได้กับกลุ่มงานใดของพนักงานราชการ
- ก. กลุ่มงานบริการ
ข. กลุ่มงานบริหารทั่วไป
ค. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
ง. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ
- ตอบ ข. กลุ่มงานบริหารทั่วไป (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข)

8. การจ่าย ค่าตอบแทน ผลงานผู้ที่ทำมากและมีผลงานมากย่อมได้รับค่าตอบแทนมาก ส่วนผู้ที่ทำงานน้อยและได้ผลงานที่มีคุณค่าน้อยย่อมได้ค่าตอบแทนน้อย คือข้อใด

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| ก. Performance Pay | ข. Performance Salary |
| ค. Competency Pay | ง. Competency Salary |

ตอบ ก. Performance Pay คือการจ่ายค่าตอบแทนผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ที่ทำงานมากและได้ผลงานที่มีคุณค่ามากย่อมจะ ได้รับค่าตอบแทนมาก ส่วนผู้ที่ทำงานน้อย และได้ผลงานที่มีคุณค่าน้อย ย่อมได้ค่าตอบแทนน้อย

Competency Pay คือการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ หรือคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น

9. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับพนักงานราชการ

- | |
|---|
| ก. เงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ , มีโบนัส |
| ข. เงินเดือนต่ำกว่าข้าราชการ, มีโบนัส |
| ค. เงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ, ไม่มีบำเหน็จบำนาญ |
| ง. เงินเดือนต่ำกว่าข้าราชการ, มีบำเหน็จบำนาญ |

ตอบ ค. พนักงานราชการจะไม่มีบำเหน็จ บำนาญ แต่ได้เงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ

10. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ใด

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| ก. 1 มกราคม พ.ศ.2547 | ข. 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2547 |
| ค. 1 มีนาคม พ.ศ.2547 | ง. 1 เมษายน พ.ศ.2547 |

ตอบ ก. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

11. ผู้รับสนองพระราชโองการ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการคือใคร

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| ก. นายชวน หลีกภัย | ข. พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร |
| ค. นายสมัคร สุนทรเวช | ง. นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน |

ตอบ ข.

12. ใครเป็นผู้รักษาการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2547

- | |
|---|
| ก. นายกรัฐมนตรี |
| ข. เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน |
| ค. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี |
| ง. เลขานุการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ |

ตอบ ข.

13. พนักงานราชการมีกี่ประเภท อะไรบ้าง

- | |
|---|
| ก. 2 ประเภท พนักงานราชการทั่วไป พนักงานราชการพิเศษ |
| ข. 3 ประเภท พนักงานราชการทั่วไป พนักงานราชการพิเศษ พนักงานราชการเชี่ยวชาญ |

ก. 4 ประเภท พนักงานราชการทั่วไป พนักงานราชการพิเศษ พนักงานราชการเชี่ยวชาญ พนักงานราชการ
วิชาการ

ง. ไม่มีข้อใดถูก

ตอบ ก. ตามข้อ 6 ในระเบียบนี้

14. กรณีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานใด

ก. กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริการฯ

ข. กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ค. กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง. ตามข้อ 7 ในระเบียบนี้

15. ตามข้อ 3 ข้างต้น การกำหนดให้พนักงานราชการมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานของคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามใครประกาศ

ก. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ข. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ค. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ง. ไม่มีข้อใดถูก

ตอบ ข. ตามข้อ 7 ในระเบียบนี้

16. บุคคลจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อใด

ก. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ข. ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

ค. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ

ง. ถูกเฉพาะ ก. และ ค.

ตอบ ง. ตามข้อ 8 ในระเบียบนี้

17. ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาที่ปี

ก. ระยะเวลา 1 ปี

ข. ระยะเวลา 2 ปี

ค. ระยะเวลา 3 ปี

ง. ระยะเวลา 4 ปี

ตอบ ง. ตามข้อ 9 ในระเบียบนี้

18. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการจะต้องเสนอต่อใครและหน่วยใด

ก. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ข. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ค. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ง. สำนักนายกรัฐมนตรี

ตอบ ก. ตามข้อ 9 ในระเบียบนี้

19. อัตรากำลังทดแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่ใครหรือหน่วยงานใดกำหนด

ก. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ข. สำนักนายกรัฐมนตรี

ค. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ง. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ตอบ ค. ตามข้อ 14 ในระเบียบนี้

20. พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อใดบ้าง

- ก. สิทธิเกี่ยวกับการลา
- ข. สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- ค. ค่าเบี้ยประชุม
- ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง. ตามข้อ 15 ในระเบียบนี้

21. กรณีที่เห็นสมควรแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการอาจเสนอต่อใครหรือหน่วยงานใด

- ก. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ข. สำนักนายกรัฐมนตรี
- ค. คณะรัฐมนตรี
- ง. รัฐสภา

ตอบ ค. ตามข้อ 15 ในระเบียบนี้

22. กรณีในระหว่างสัญญาจ้าง ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามข้อใด

- ก. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ในกรณีผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ข. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนด
- ค. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเชี่ยวชาญ
- ง. ถูกเฉพาะ ก. และ ข.

ตอบ ง. ตามข้อ 19 ในระเบียบนี้

23. กรณีพนักงานราชการไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการหรือให้พนักงานราชการทราบภายในกี่วัน

- ก. ภายใน 40 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
- ข. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
- ค. ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
- ง. ภายใน 14 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ตอบ ค. ตามข้อ 20 ในระเบียบนี้

24. กรณีการทำความผิดข้อใด ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- ก. ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ข. กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- ค. ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาหรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง. ตามข้อ 24 ในระเบียบนี้

25. กรณีการกระทำผิดโดยละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าที่วัน จึงถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- ก. เกินกว่า 7 วัน
ข. เกินกว่า 14 วัน
ค. เกินกว่า 30 วัน
ง. เกินกว่า 45 วัน

ตอบ ก.

26. ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานราชการคนใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งอย่างไร

- ก. สั่งลงโทษภาคทัณฑ์
ข. ลดขั้นเงินค่าตอบแทน
ค. ไล่ออก
ง. ตัดเงินค่าตอบแทน

ตอบ ค. ตามข้อ 25 ในระเบียบนี้

27. ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษอย่างไร

- ก. สั่งลงโทษภาคทัณฑ์
ข. ตัดเงินค่าตอบแทนหรือลดขั้นเงินค่าตอบแทน
ค. ไล่ออก ปลดออก
ง. ถูกเฉพาะ ก. และ ข.

ตอบ ง. ตามข้อ 26 ในระเบียบนี้

28. กรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อใด

- ก. พนักงานราชการขาดคุณสมบัติเพราะเป็นบุคคลล้มละลาย
ข. ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ค. พนักงานราชการถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง
ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง. ตามข้อ 28 ในระเบียบนี้

29. ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้และไม่ใช่เหตุที่พนักงานราชการจะเรียกร้องค่าตอบแทน เว้นแต่กรณีใด

- ก. กรณีส่วนราชการได้กำหนดเงื่อนไขค่าตอบแทนไว้
ข. กรณีส่วนราชการจะกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีคามผิด
ค. กรณีส่วนราชการได้กำหนดกฎหรือระเบียบไว้ให้ได้รับค่าตอบแทน
ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ข. ตามข้อ 30 ในระเบียบนี้

30. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรียกโดยย่อว่าอะไร

- ก. กพร.
ข. กบบ.
ค. คพร.
ง. คปร.

ตอบ ค. ตามข้อ 34 ในระเบียบนี้

31. ใครเป็นคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

- ก. รองนายกรัฐมนตรี
ข. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

- ค. เลขานุการคณะกรรมการกฤษฎีกา

ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง.

32. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการมีวาระการดำรงตำแหน่งกี่ปี

ก. คราวละ 1 ปี

ข. คราวละ 2 ปี

ค. คราวละ 3 ปี

ง. คราวละ 4 ปี

ตอบ ข. ตามข้อ 35 ในระเบียบนี้

33. นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดบ้าง

ก. ประธานกรรมการให้ออก

ข. เป็นบุคคลล้มละลาย

ค. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ง. เป็นข้าราชการในหน่วยงานของรัฐ

ตอบ ก. ตามข้อ 36 ในระเบียบนี้

34. กรณีใดต่อไปนี้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ก. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ

ข. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย พนักงานราชการ

ค. กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะส่วนราชการในการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานราชการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ง. ถูกเฉพาะ ก. และ ค.

ตอบ ง. ตามข้อ 37 ในระเบียบนี้

35. ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่ใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ก. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการเสนอ

ข. กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ค. ศึกษาค้นคว้าวิจัยปัญหาการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของพนักงานราชการ

ง. กำหนดค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานราชการ

ตอบ ค.

36. หน่วยใดรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ก. สำนักนายกรัฐมนตรี

ข. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ค. สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ข. ตามข้อ 38 ในระเบียบนี้

37. ในกรณีระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการฯ ให้ใครปฏิบัติหน้าที่แทนตามระเบียบนี้

ก. คณะกรรมการบริหารงานลูกจ้าง

ข. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ค. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ง. ไม่มีข้อใดถูก

ตอบ ก. ตามข้อ 40 ในระเบียบนี้

38. กรณีที่อัตราลูกจ้างประจำว่างลงและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างอย่างไร

- ก. ให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างเป็นข้าราชการ
- ข. ให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบนี้
- ค. ให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างเป็นลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้
- ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ข. ตามข้อ 42 ในระเบียบนี้

39. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ประกาศใช้เมื่อใด

- ก. วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2548
- ข. วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2547
- ค. เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547
- ง. เมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2548

ตอบ ข.

ตัวอย่าง

หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการลาของพนักงานราชการกรมป่าไม้

เพื่อให้พนักงานราชการผู้ปฏิบัติราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลา ตามประกาศของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และมีการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ กรมป่าไม้ จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติว่าด้วยการลาของพนักงานราชการสังกัดกรมป่าไม้ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติว่าด้วยการลาของพนักงานราชการให้ถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

๒. ในหลักเกณฑ์นี้

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า อธิบดีกรมป่าไม้

๓. ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลา และการใช้อำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาสำหรับพนักงานราชการให้เป็นไปตามตารางหมายเลข ๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยอนุโลม

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามหลักเกณฑ์นี้ไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้และเหตุจำเป็นเร่งด่วนไม่อาจรอขออนุญาตจากผู้มีอำนาจอนุญาตได้ ให้ผู้ลาเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาชั้นเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณา และเมื่ออนุญาตแล้วให้แจ้งผู้มีอำนาจอนุญาตตามหลักเกณฑ์ทราบด้วย

การลาของพนักงานราชการในช่วงก่อนและหลังวันหยุดราชการประจำสัปดาห์หรือวันหยุดราชการประจำปีเพื่อให้มีวันหยุดต่อเนื่องกันให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตใช้ดุลยพินิจตามความเหมาะสมและจำเป็นที่จะอนุญาตให้ลาได้ โดยมีให้เสียหายแก่การปฏิบัติราชการ

๔. พนักงานราชการผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างในหน่วยงานใด หากประสงค์จะลาป่วย ลาคลอปบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน หรือลาเพื่อเข้ารับราชการทหารในการเรียกพล ในช่วงเวลาที่ไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้เสนอขออนุญาตการลาต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น และรายงานจำนวนวันลาให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้นั้นปีละครั้ง

๕. การนับวันลาตามระเบียบนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลา อนุญาตให้ลา และคำนวณวันลาให้นับต่อเนื่องกันโดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่การนับเพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลาสำหรับวันลาป่วยที่มีใช้วันลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์พนักงานราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการ วันลาปฏิบัติงานและวันลาพักผ่อนให้นับเฉพาะวันทำการ

การลาป่วยหรือการลาปฏิบัติงานซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกันจะเป็นในปีงบประมาณเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใด ให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

พนักงานราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาปฏิบัติงานหรือลาพักผ่อน ซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการระหว่างลาได้

การลาของพนักงานราชการที่ถูกเรียกกลับมาปฏิบัติราชการระหว่างการลาให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติราชการ เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นว่าการเดินทางต้องใช้เวลา ให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันเดินทางกลับ

การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทของการลานั้น ๆ

พนักงานราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการ ให้เสนอขอยกเลิกวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติราชการ

๖. เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้หน่วยงานจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการในสังกัด โดยใช้แบบเช่นเดียวกับของข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยอนุโลมหรือจะใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการแทนก็ได้

๗. พนักงานราชการมีสิทธิลาและมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาในการลา ๖ ประเภท ได้แก่