ดร.สิงห์ทอง บัวชุม
D.P.A., ปร.ด., ป.ด., ป.ม., รป.ม., บธ.

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

นักวิชาการตรวจสอบบัญชี

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

ปี65

ความรู้ความสามารถทั่วไปและความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร

วิธีการประเมิน : การสอบข้อเขียน คะแนนเต็ม 100 คะแนน

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
2. ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี
3. ความรู้เกี่ยวกับการสอบบัญชี
4. ความรู้เกี่ยวกับพนักงาน
5. ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

เนื้อหาภายในเล่มประกอบด้วย

- ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น
- ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
- ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี
- ความรู้เกี่ยวกับการสอบบัญชี
- ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการสอบทาน
- ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานงานที่ให้ความเชื่อมั่น
- ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานงานบริการเกี่ยวเนื่อง

ตัวอย่าง

สนใจสั่งซื้อ หรือสอบถามเพิ่มเติม โทร.081-496-9907

LINE: @thebestcenter

280.-

คู่มือสอบนักวิชาการตรวจสอบบัญชี
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

รวบรวมและเรียบเรียงโดย.....

ฝ่ายวิชาการ สถาบัน THE BEST CENTER

ห้ามตัดต่อหรือคัดลอกส่วนใดส่วนหนึ่งของเนื้อหา

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

ราคา 280 บาท

จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย

The Best Center InterGroup Co., Ltd.

บริษัท เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด

บริหารงานโดย ดร.สิงห์ทอง บัวรุมและอาจารย์จันทนี บัวรุม (ติวเตอร์กุ้ง ย่าน 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
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

ราคา 280-.

คำนำ

สำหรับชุดคู่มือเตรียมสอบสำหรับตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น เล่มนี้ ทางสถาบัน THE BEST CENTER และฝ่ายวิชาการของสถาบันได้เรียบเรียงขึ้น เพื่อให้ผู้สมัครสอบใช้สำหรับเตรียมสอบในการสอบแข่งขันฯในครั้งนี้

ทางสถาบัน THE BEST CENTER ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำหนังสือ เล่มนี้ขึ้นมา ภายในเล่มประกอบด้วยทุกส่วนที่กำหนดในการสอบ เจาะข้อสอบทุกส่วน พร้อมคำเฉลยอธิบาย มาจัดทำเป็นหนังสือชุดนี้ขึ้น เพื่อให้ผู้สอบได้เตรียมตัวอ่านล่วงหน้า มีความพร้อมในการทำข้อสอบ

ท้ายนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทางสถาบัน THE BEST CENTER ที่ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำต้นฉบับ ทำให้หนังสือเล่มนี้สามารถสำเร็จขึ้นมาเป็นเล่มได้ พร้อมกันนี้คณะผู้จัดทำขอน้อมรับข้อบกพร่องใดๆ อันเกิดขึ้นและยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกๆท่าน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

สถาบัน

ขอให้โชคดีในการสอบทุกท่าน

ฝ่ายวิชาการ

สถาบัน The Best Center

www.thebestcenter.com

สารบัญ

➢ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น 1

➢ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 8

✦แนวข้อสอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2. พ.ศ. 2560 18

➢พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 23

★แนวข้อสอบ พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3. พ.ศ. 2562 61

➢ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร 68

➢ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี 79

➢มาตรฐานการสอบบัญชี 109

➢การจัดทำรายงานทางการเงิน 127

➢มาตรฐานการรายงานทางการเงิน 132

➢ความรู้เกี่ยวกับการสอบบัญชี 138

➢มาตรฐานการสอบทาน 146

➢มาตรฐานงานที่ให้ความเชื่อมั่น 151

➢มาตรฐานงานบริการเกี่ยวเนื่อง 163

➢ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 167

➢ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ 174

★แนวข้อสอบความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ 183

★แนวข้อสอบนักวิชาการตรวจสอบบัญชี ชุดที่ 1. 204

★แนวข้อสอบนักวิชาการตรวจสอบบัญชี ชุดที่ 2. 218

★แนวข้อสอบนักวิชาการตรวจสอบบัญชี ชุดที่ 3. 232

★แนวข้อสอบการบัญชี 249

➢เทคนิคการสอบสัมภาษณ์งาน 282

cpaejn

ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

➢ประวัติสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

งานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ของประเทศไทยมีขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2459 ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของแผนกการสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ จากนั้นมีการยกฐานะและเปลี่ยนแปลงสังกัดของหน่วยงานเรื่อยมาจนกระทั่งเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2495 จึงยกฐานะขึ้นเป็น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดกระทรวงการสหกรณ์ ต่อมาเปลี่ยนไปสังกัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามลำดับ แต่เดิมนั้นข้าราชการของกรมฯ จะรวมกันอยู่ในกรุงเทพมหานครเพียงแห่งเดียว และจะเดินทางไปตรวจสอบบัญชีในจังหวัดต่าง ๆ เพียงปีละ 1 – 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 60 – 90 วัน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2524 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้เริ่มกระจายงานตรวจสอบบัญชีไปสู่ภูมิภาค โดยจัดตั้งสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ประจำจังหวัดขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ด้านการเงินการบัญชีแก่สถาบันเกษตรกรได้อย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ประจำอยู่ทุกจังหวัด โดยมีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาค 1 – 10 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในสังกัด

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น ได้จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2524 เดิมอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 11 (นครราชสีมา) ต่อมาได้ย้ายสังกัดไปอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 5 (อุดรธานี) ตามโครงสร้างใหม่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2543

➢วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2565 สหกรณ์และเกษตรกรมีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้”

➢พันธกิจ

1. ตรวจสอบบัญชีและควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีสหกรณ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
2. พัฒนาการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน
3. กำกับการสอบบัญชีสหกรณ์ที่ดำเนินการโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและบุคคลอื่น
4. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและการเตือนภัยทางการเงินสหกรณ์
5. ถ่ายทอดความรู้ด้านการตรวจสอบกิจการและการจัดทำบัญชีเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

➢ค่านิยม

ค่านิยมหลัก : "AUDITOR"

Accurate	**แม่นยำในกฎเกณฑ์**	: มีความแม่นยำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และรู้กระบวนงานสอบบัญชี
Understanding	**รู้เขา**	: รู้เขา รู้สถานการณ์ลูกค้า รู้จักลูกค้า/ผู้เกี่ยวข้อง รู้สภาพแวดล้อม
Development Oriented	**พัฒนาให้เติบโต**	: มีหัวใจที่จะพัฒนาสหกรณ์ให้เติบโต/ แก้ปัญหาได้
In-Depth	**รู้เชิงลึก**	: ต้องหยั่งรู้เชิงลึก รู้ปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถ วางแนวการทำงาน เพื่อแก้ปัญหา สถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
Timely	**รู้ทันสถานการณ์**	: รู้ทันการดำเนินธุรกิจที่ซับซ้อนของสหกรณ์ รู้กลยุทธ์รัฐบาล รู้ประเมินสถานการณ์
Opportunity Provider	**เพิ่มโอกาสให้พัฒนา**	: รู้จักการเรียนรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ให้มองทุกอย่าง เป็นเรื่องใหม่ ๆ
Reliable	**ไว้วางใจได้ เชื่อถือได้**	: ไว้วางใจได้ เชื่อถือได้ ซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรง

➢ภารกิจตามกฎหมาย

1. ตรวจสอบบัญชีและกำกับการสอบบัญชี
2. กำหนดระบบบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชี
3. ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชี
4. จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์

➢ยุทธศาสตร์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

การกำหนดกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 4 ยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติกำหนดได้เป็น 25 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : คุณประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลจะต้องเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาสหกรณ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม กลยุทธ์

1. สร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสให้กับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
2. พัฒนาระบบการตรวจสอบกิจการของสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ
3. เพิ่มขีดความสามารถในการจัดทำบัญชี งบการเงิน และยกระดับชั้นคุณภาพ การควบคุมภายในของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
4. พัฒนามาตรฐานการบัญชีสหกรณ์ให้ก้าวทันมาตรฐานการบัญชี และสามารถนำไปใช้ กับสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและบังเกิดผล
5. ส่งเสริมให้สมาชิกสหกรณ์ตระหนักและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินการ ของสหกรณ์
6. พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างผู้บริหารสหกรณ์เพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาสหกรณ์แห่งอนาคต กลยุทธ์

1. สร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้บริหารสหกรณ์ที่ดีแก่คณะกรรมการสหกรณ์

2. พัฒนาสมรรถนะฝ่ายบริหารสหกรณ์ให้สามารถใช้ข้อมูลการเงินการบัญชี เพื่อบริหารสหกรณ์อย่างมืออาชีพ

3. พัฒนาผู้บริหารสหกรณ์ให้มีความสามารถในการกำกับและติดตามการปฏิบัติงาน ของฝ่ายจัดการ

4. ผลักดันให้สหกรณ์ใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบบัญชีและรายงาน การตรวจสอบกิจการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : คุณประโยชน์ของการทำบัญชีและบริหารการเงินที่มีคุณภาพ จะต้องเป็นที่ประจักษ์ต่อเกษตรกรอย่างกว้างขวาง ชัดเจน และเข้าถึงได้ กลยุทธ์

1. สร้างความตระหนักรู้ประโยชน์การจัดทำบัญชีแก่เกษตรกร

2. นำคุณค่าการจัดทำบัญชีสู่เกษตรกรอย่างยั่งยืน

3. สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่ทำบัญชีได้ใช้บัญชีเป็น

4. ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายด้านบัญชี

5. ส่งเสริมการจัดทำบัญชีแก่กลุ่มเป้าหมายตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการรองรับภารกิจที่ เร่งด่วน ท้าทายและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างความเป็น AUDITOR ให้ มีความชัดเจน และเป็นจริง กลยุทธ์

1. ผลักดันให้มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่เหมาะสม กับสถานการณ์

2. ปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติ

3. ปรับระบบการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์

4. ปรับระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

5. สร้างต้นแบบ Smart Cooperative Auditing Office

6. จัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU) รองรับการจัดจ้าง ผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

7. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

9. บูรณาการกำกับดูแลการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้าน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

10. สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรด้านสหกรณ์ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

➢หน้าที่ความรับผิดชอบ

<u>งานสอบบัญชี</u>

- ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์และคำแนะนำของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

- ดำเนินการสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่กำหนด เป็นไปตามความมุ่งหมายของทางราชการ และนโยบายของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

- สร้างความตื่นตัวในสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่รับผิดชอบโดยจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของแต่ละสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และประชุมเสนอภาวะเศรษฐกิจทางการเงิน

- กำกับดูแลงานสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

ตรวจแนะนำการบริหารการเงินการบัญชีแก่สถาบันเกษตรกร

- วางแผนการตรวจแนะนำฯ ให้เป็นไปตามนโยบายและคำแนะนำของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

- ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเงิน การจัดทำบัญชีและการควบคุมภายในเป็นระยะตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกสถาบันเกษตรกร

- กำกับแนะนำฝึกฝนให้สถาบันเกษตรกรทำบัญชีเองได้ รวมทั้งจัดทำงบการเงินและการใช้งบการเงิน ในการบริหารงานได้ตามความเหมาะสม

- สรุปและแจ้งข้อสังเกตและคำแนะนำเพื่อสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรนำไปปรับปรุงแก้ไข

งานวางรูปแบบบัญชี

- ช่วยแนะนำสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่จัดตั้งใหม่ หรือมีธุรกิจเกิดขึ้นใหม่ ให้มีรูปแบบการจัดทำบัญชีที่เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงานและการควบคุมภายในที่ดี และเหมาะสมกับธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงใหม่

งานมาตรฐานการสอบบัญชี

- ควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีโดยการสอบทานและให้ความเห็นชอบในผลงานของผู้สอบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชี

- สอบทานความถูกต้องของการกำหนดแนวทางการสอบบัญชี การปฏิบัติงานตรวจสอบ การแสดงความคิดเห็นต่องบการเงินและการจัดทำรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชี จากกระดาษทำการ งบการเงินและการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งรายงานการสอบบัญชี

งานชำระบัญชี

- ตรวจสอบบัญชีของผู้ชำระบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่เลิก

งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

- บริการติดตั้ง และแนะนำการใช้โปรแกรมระบบบัญชีให้แก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ระบบบัญชีสหกรณ์ภาคการเกษตร

- โปรแกรมระบบบัญชีแยกประเภท Version 2.2

- โปรแกรมระบบสมาชิกและหุ้นและระบบเงินให้กู้ Version 1.8

- โปรแกรมระบบเงินรับฝาก Version 2.1

- โปรแกรมระบบสินค้า Version 2.1

ระบบบัญชีสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธ.ก.ส. (สกต.)

- โปรแกรมระบบบัญชีแยกประเภท - โปรแกรมระบบสมาชิกและหุ้นและระบบเงินให้กู้ Version 1.7

- โปรแกรมระบบสินค้า Version 1.5 Patch 1

ระบบสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน

- โปรแกรมระบบบัญชีแยกประเภท Version 2.1

ระบบสหกรณ์ออมทรัพย์

- โปรแกรม Mapping Version 2.1
- ใช้โปรแกรม ACL ช่วยตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่ใช้คอมพิวเตอร์

งานบริหารทั่วไป

- กำหนดแผนปฏิบัติงาน งบประมาณ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งและนโยบายของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
- การบริหารสำนักงานโดยใช้ Back Office - การบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐระบบอิเล็คทรอนิกส์ (GFMIS)
- การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และพัสดุ
- จัดให้มีการฝึกอบรมและสอนงานแก่ข้าราชการ และพนักงานราชการในบังคับบัญชา
- ร่วมมือประสานงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเพื่อความสะดวก รวมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- ปฏิบัติราชการอื่นตามที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ นายทะเบียนสหกรณ์ และส่วนราชการอื่นมอบหมาย

งานโครงการต่าง ๆ

- โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ

โครงการคลินิกเกษตรเคลื่อนที่

โครงการศิลปาชีพ

โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว

โครงการพัฒนาการทำบัญชีต่อเนื่องในกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน

โครงการพัฒนากลุ่มอาชีพประชาชนในถิ่นทุรกันดาร

โครงการรักษ์น้ำเพื่อพระแม่ของแผ่นดิน

- โครงการเสริมสร้างภูมิปัญญาทางบัญชีแก่เกษตรกรไทย
- โครงการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- โครงการ 3 ประสานเพื่อพัฒนาสหกรณ์ (WWR)

➢โครงสร้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

ตัวอย่าง

➢ผู้บริหาร

นายโอภาส ทองยงค์
อธิบดี
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

นางหวานใจ สาแก่งทราย
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ขอนแก่น

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[๒] 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 บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรักษาการตามระเบียบนี้

---

[๒] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๑/ตอนพิเศษ ๕ ง/หน้า ๑/๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

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) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖)[๒] ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทาง

---

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

อาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี

การจ้างบุคคลผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีตามวรรคหนึ่งเข้าเป็นพนักงานราชการ ต้องกำหนดให้บุคคลผู้นั้นยื่นหนังสือรับรองความประพฤติว่าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมตามแบบที่เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการนั้น

ความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการชาวต่างประเทศซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของส่วนราชการ

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงานราชการเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว ทั้งนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามประเภทรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ส่วนราชการอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และแจ้งให้สำนักงบประมาณทราบ

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะขอยกเว้นหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาหรือการเลือกสรรตามที่คณะกรรมการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้โดยทำความตกลงกับคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ วันเวลาการทำงาน หรือวิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำส่วนราชการให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด 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 โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๑๘ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

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 หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๒ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวันเวลาการมาทำงาน

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก

(๙) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว 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 ๑๙

(๕) พนักงานราชการถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๓๐ ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานราชการจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความผิดไว้

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใดๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานราชการแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานราชการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้ส่วนราชการอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากส่วนราชการไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างตามหมวดนี้ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

หมวด ๖
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ข้อ ๓๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ” เรียกโดยย่อว่า “คพร.” ประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม อัยการสูงสุด อธิบดีกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารงานบุคคล กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และแรงงานสัมพันธ์ สาขาละหนึ่งคน

ให้ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมบัญชีกลาง 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) กำหนดกลุ่มงานและลักษณะงานในกลุ่มงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการเสนอ

(๕) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานราชการ

(๖) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

(๗) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับระเบียบนี้

(๘) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามที่เห็นสมควร

(๙) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการและปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

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

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้างตามคำสั่งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐที่ ๓/๒๕๔๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามระเบียบนี้ จนกว่าคณะกรรมการตามระเบียบนี้จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่ส่วนราชการยังจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไม่แล้วเสร็จ ถ้ามีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการจ้างได้ในกรณีที่มีงบประมาณและโครงการแล้ว หรือสำหรับโครงการใหม่ โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างประจำว่างลงและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการจะดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบนี้ได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นไป หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗
พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร
นายกรัฐมนตรี

ตัวอย่าง

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

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

---

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

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ เพื่อปรับปรุงการกำหนดลักษณะต้องห้ามของพนักงานราชการโดยให้ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเมื่อพ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี อาจได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการได้

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๖) ของวรรคหนึ่ง ในข้อ ๘ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี

การจ้างบุคคลผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีตามวรรคหนึ่งเข้าเป็นพนักงานราชการ ต้องกำหนดให้บุคคลผู้นั้นยื่นหนังสือรับรองความประพฤติว่าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมตามแบบที่เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

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. ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

ข. ละทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 5 วัน

ค. ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ง. ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ตอบ ข. ตามข้อ 24 ในระเบียบนี้

3. ในกรณีที่พนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าราชการลงโทษประการใด

ก. สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ข. ตัดเงินเดือนค่าตอบแทน

ค. ลดขั้นเงินค่าตอบแทน 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 11ในระเบียบนี้

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 ผู้ที่ทำงานมากและได้ผลงานที่มีคุณค่ามากย่อมจะได้รับค่าตอบแทนมาก ส่วนผู้ที่ทำงานน้อย และได้ผลงานที่มีคุณค่าน้อย ย่อมได้ค่าตอบแทนน้อย

Competency Pay คือการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะหรือคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น

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. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ค. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ง. เลขาธิการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ตอบ ข.

13. พนักงานราชการมีกี่ประเภท อะไรบ้าง

ก. 2 ประเภท พนักงานราชการทั่วไป พนักงานราชการพิเศษ

ข. 3 ประเภท พนักงานราชการทั่วไป พนักงานราชการพิเศษ พนักงานราชการเชี่ยวชาญ

ค. 4 ประเภท พนักงานราชการทั่วไป พนักงานราชการพิเศษ พนักงานราชการเชี่ยวชาญ พนักงานราชการวิชาการ

ง. ไม่มีข้อใดถูก

ตอบ ก. ตามข้อ 6ในระเบียบนี้

14. กรณีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานใด

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. ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลากี่ปี

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. อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่ใครหรือหน่วยงานใดกำหนด

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. กรณีพนักงานราชการไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยให้ส่วนราชการหรือให้พนักงานราชการทราบภายในกี่วัน

ก. ภายใน 40 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ข. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ค. ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ง. ภายใน 14 วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ตอบ ค. ตามข้อ 20 ในระเบียบนี้

24. กรณีการกระทำความผิดข้อใด ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ก. ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ข. กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

ค. ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาหรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง. ตามข้อ 24 ในระเบียบนี้

25. กรณีการกระทำความผิดโดยละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันกินกว่ากี่วัน 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. ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้และไม่เป็นเหตุที่พนักงานราชการจะเรียกร้องค่าตอบแทน เว้นแต่กรณีใด

ก. กรณีส่วนราชการได้กำหนดเงื่อนไขค่าตอบแทนไว้

ข. กรณีส่วนราชการจะกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความผิด

ค. กรณีส่วนราชการได้กำหนดกฎหรือระเบียบไว้ให้ได้รับค่าตอบแทน

ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ข. ตามข้อ 30 ในระเบียบนี้

30. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรียกโดยย่อว่าอะไร

ก. กพร. ข. กบบ. ค. คพร. ง. คบร.

ตอบ ค. ตามข้อ 34 ในระเบียบนี้