



ดร.สิงห์ทอง บัวชุม  
OPA, ป.ด., พ.ด., พ.น.พ., พ.น.



# 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

## LAWYERS DAY **คู่มือเตรียมสอบ**

# นิติกร (พนักงานราชการทั่วไป)

## กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ปี 68

ความรู้ความสามารถทั่วไปและความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การเลือกสรร : การประเมินครั้งที่ 1 (ความรู้ ความสามารถหรือทักษะเฉพาะ)

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2565
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547
  - เฉพาะหมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย
3. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการดำเนินการทางวินัยพนักงานราชการ พ.ศ.2559
4. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
5. พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539
6. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
7. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560
  - เฉพาะหมวด 9 การทำสัญญาและและหมวด 10 การบริหารสัญญาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ
8. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560
  - เฉพาะหมวด 6 การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ

สนใจสั่งซื้อ หรือสอบถามเพิ่มเติม โทร.081-496-9907

LINE: @thebestcenter

290.-

คู่มือสอบนิติกร (พนักงานราชการทั่วไป)  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รวบรวมและเรียบเรียงโดย.....

ฝ่ายวิชาการ สถาบัน THE BEST CENTER

ห้ามตัดต่อหรือคัดลอกส่วนใดส่วนหนึ่งของเนื้อหา

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

ราคา 290 บาท

←————→  
จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย



**The Best Center InterGroup Co., Ltd.**

**บริษัท เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์ อินเตอร์กรุป จำกัด**

บริการงานโดย ดร.สิงห์ทอง บัวชุมและอาจารย์จันทน์ บัวชุม (ดีวอเตอร์กึ่ง อาน 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](http://www.thebestcenter.com) หรือ [www.facebook.com/bestcentergroup](https://www.facebook.com/bestcentergroup)

คู่มือสอบ  
นิติกร (พนักงานราชการทั่วไป)  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ราคา 290.-

# คำนำ

สำหรับชุดคู่มือสอบสำหรับตำแหน่งนิติกร (พนักงานราชการทั่วไป) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เล่มนี้ ทางสถาบัน THE BEST CENTER และฝ่ายวิชาการของสถาบันได้เรียบเรียงขึ้น เพื่อให้ผู้สมัครสอบ ใช้สำหรับเตรียมสอบในการสอบแข่งขันฯ ในครั้งนี้

ทางสถาบัน THE BEST CENTER ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำหนังสือ เล่มนี้ขึ้นมา ภายในเล่มประกอบด้วยทุกส่วนที่กำหนดในการสอบ เจาะข้อสอบทุกส่วน พร้อมคำเฉลยอธิบาย มาจัดทำเป็น หนังสือชุดนี้ขึ้น เพื่อให้ผู้สอบได้เตรียมตัวอ่านล่วงหน้า มีความพร้อมในการทำข้อสอบ

ท้ายนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทางสถาบัน THE BEST CENTER ที่ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำฉบับนี้ ทำให้หนังสือเล่มนี้สามารถสำเร็จขึ้นมาเป็นเล่มได้ พร้อมกันนี้คณะผู้จัดทำ ขออ้อมรับข้อบกพร่องใดๆ อันเกิดขึ้นและยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกๆท่าน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้ดียิ่งขึ้น

ขอให้โชคดีในการสอบทุกท่าน  
ฝ่ายวิชาการ  
สถาบัน The Best Center  
[www.thebestcenter.com](http://www.thebestcenter.com)

# สารบัญ

➤ ความรู้เกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1
➤ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547	14
✦ แนวข้อสอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2560 (เฉพาะหมวด 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ)	24
➤ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการดำเนินการทางวินัยพนักงานราชการ พ.ศ.2559	28
✦ แนวข้อสอบประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการดำเนินการทางวินัยพนักงานราชการ พ.ศ.2559	32
➤ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	35
✦ แนวข้อสอบ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2557	59
➤ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539	63
✦ แนวข้อสอบ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539	
และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ.2562	93
➤ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539	135
✦ แนวข้อสอบ พ.ร.บ.ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539	139
➤ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	153
✦ แนวข้อสอบ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	
(เฉพาะหมวด 9 การทำสัญญา และและหมวด 10 การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ)	194
➤ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	200
✦ แนวข้อสอบถาม-ตอบระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2564 (เฉพาะหมวด 6 การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ)	274
➤ ความรู้เกี่ยวกับการสอบข้อเท็จจริง การดำเนินการวินัยข้าราชการ	277
➤ ความรู้เกี่ยวกับการให้ความเห็นทางกฎหมาย	317
➤ ความรู้เกี่ยวกับงานคดีปกครอง	321
➤ ความรู้เกี่ยวกับงานความรับผิดทางละเมิดทางแพ่งและอาญา	323
➤ เทคนิคการสอบสัมภาษณ์	332

## ความรู้เกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ประวัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากอดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมา เริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับด้านแรงงานว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดหางานของรัฐและ เอกชนในปี พ.ศ. 2475 ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัย ต่อๆ มาได้พยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ด้านแรงงาน ให้ทันยุคทันเหตุการณ์ อยู่เสมอมา กล่าวคือ มีการโอนแผนกจัดหางานไปสังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ ด้วยเหตุผลว่า เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจ

ปี พ.ศ. 2484 เป็นยุคที่รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการสงเคราะห์ ประชาชนให้มีอาชีพ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี จึงโอนงานมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย และในช่วงปี พ. ศ. 2496 - 2505 มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานเรื่อยมา และเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพ โดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีพศึกษา จนกระทั่งเป็น ศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกองแรงงาน และสังกัดส่วนแรงงานในที่สุด แต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย

ปี พ.ศ. 2508 มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยภารกิจหลักทางด้านการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการฝึกอาชีพ ในช่วง พ.ศ. 2511 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้น โดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับ กองพัฒนาอาชีพ จนกระทั่ง พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกาฯ เปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า"แห่งชาติ" ออก) ระหว่าง พ.ศ. 2517-2534 ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก 8 แห่งคือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นด้วยอีก 2 แห่ง คือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอาชีพให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น

ปี พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย และในปี พ. ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในเวลาเดียวกัน ได้มีการจัดตั้งกรมการจ้างงานขึ้น จึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าว ไปสังกัดกรมการจ้างงาน

พ. ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ทั้งหมดตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ถูกแยกออกเป็น 2 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เช่นเดิม

พ.ศ. 2559 ได้มีปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ตาม ประกาศ  
ราชกิจจานุเบกษากฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ลงวันที่  
22 กรกฎาคม 2559

พ.ศ. 2565 ได้มีปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ตาม ประกาศ  
ราชกิจจานุเบกษากฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 6  
มกราคม 2566.

### วิสัยทัศน์

*พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่*

### พันธกิจ

1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี  
ที่เปลี่ยนแปลง
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ค่านิยมร่วม

*มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย*

### สมรรถนะหลักขององค์กร

*ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน*

### เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. อันดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ
2. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี
3. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ต่อปี
5. ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

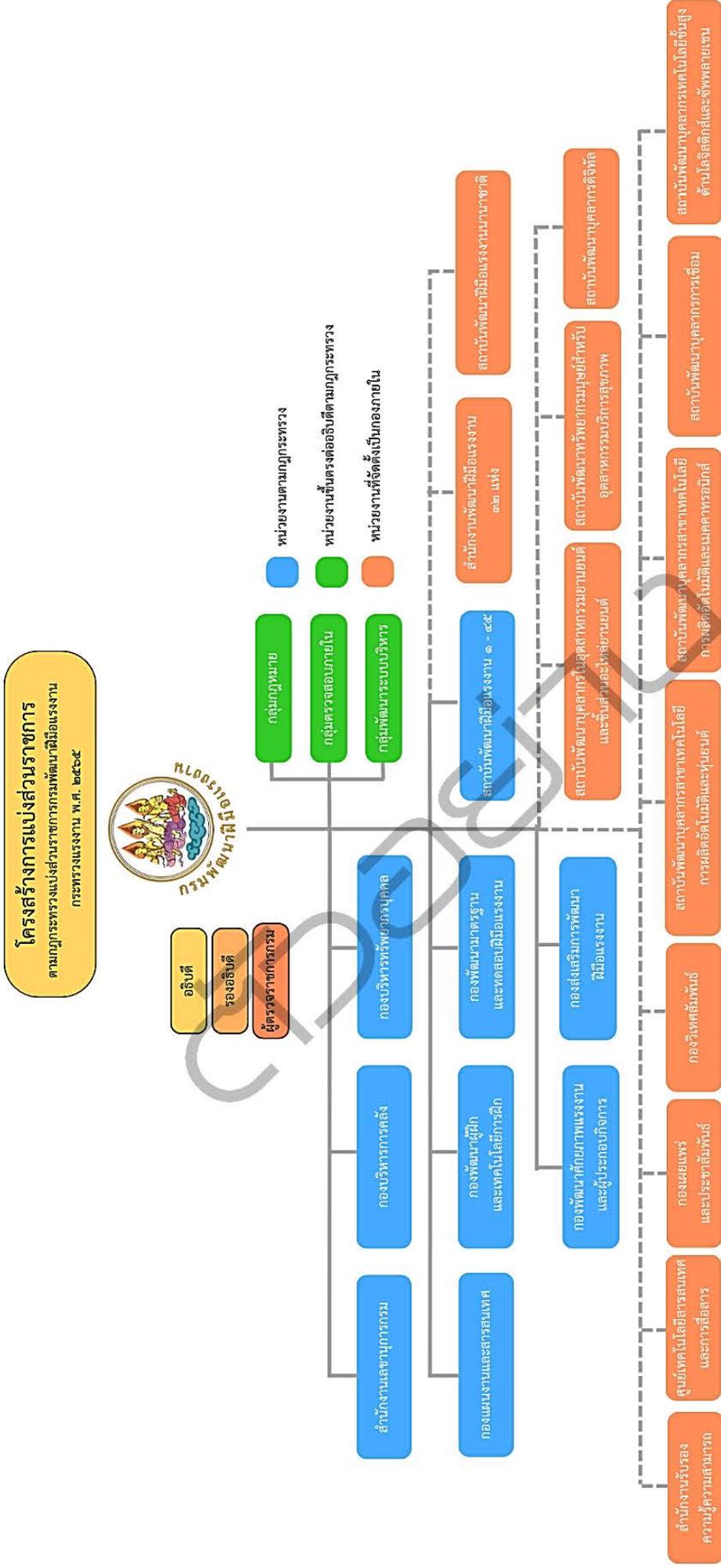
### แผนปฏิบัติการราชการ 5 เรื่อง

1. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต
3. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
4. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. การบริหารจัดการองค์กรธุรกิจระดับโลก พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

### ภารกิจอำนาจหน้าที่

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศและในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- (๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
- (๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย





## กฎกระทรวง

แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบ ฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงาน ของประเทศและในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการ ของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบ การรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานเลขาธิการกรม

(๒) กองบริหารการคลัง

(๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) กองแผนงานและสารสนเทศ

(๕) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

(๖) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

(๗) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

(๘) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๙) - (๕๓) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๕๕

ข้อ ๔ ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีกลุ่มกฎหมาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรม รวมทั้งงานนิติกรรมและสัญญา งานยัด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม

(๒) ให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อยกร่างและพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

(๔) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมาย กฎ ระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๕ ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๖ ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

(๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม

(๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๗ สำนักงานเลขานุการกรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการผู้บริหาร

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของกรม

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุด

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม

(๗) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการใดของกรม

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๘ กองบริหารการคลัง มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๙ กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดระบบงาน และบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- (๓) เสริมสร้างวินัย พิทักษ์ระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และดำเนินการทางวินัย
- (๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี

มอบหมาย

ข้อ ๑๐ กองแผนงานและสารสนเทศ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานตามเป้าหมายการพัฒนาพื้นที่และรายอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมถึงติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน

(๒) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของกรม รวมทั้งประสานแผนปฏิบัติราชการของกรมไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายกระทรวง และแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

(๓) พัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังแรงงานที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น โดยเน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และศึกษาวิจัย เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเชิงพื้นที่ทั้งในระดับภูมิภาคและพื้นที่จังหวัด

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม ส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการให้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ รวมถึงการติดต่อและประสานงานความร่วมมือ และดำเนินโครงการความช่วยเหลือ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความร่วมมือ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๑๑ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกและบุคลากรด้านพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกและวิทยาการในสาขาต่าง ๆ การกำกับและส่งเสริม

สถานฝึกอบรมภาครัฐและเอกชน เพื่อตอบสนองการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ รวมทั้งการพัฒนาผู้ฝึกและการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยี ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถและการอบรมด้วยระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

(๔) พัฒนาผู้ฝึกและบุคลากรด้านพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(๖) บริหารจัดการศูนย์บริการเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐ และภาคเอกชน

(๘) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาผู้ฝึก บุคลากรด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี มอบหมาย

ข้อ ๑๒ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมถึง การดำเนินการเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ

(๒) พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๓) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพและปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และ ทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ทางวิชาการเกี่ยวกับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๕) ดำเนินการส่งเสริม สร้างเครือข่าย อนุญาต กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบ การดำเนินการของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการส่งเสริม สร้างเครือข่าย อนุญาต กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบดังกล่าว

(๖) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือ แรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน

- (๗) ดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับทั้งภายในประเทศและในระดับนานาชาติ รวมถึงส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมหรือจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๙) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือการบริหาร ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับสถานประกอบการ
- (๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี มอบหมาย
- ข้อ ๑๓ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้
- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพ แรงงานและผู้ประกอบการ
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการ
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพและองค์ความรู้เสริมในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- (๔) ส่งเสริมและให้คำปรึกษา แนะนำ ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ้างงาน ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- (๕) ส่งเสริม สร้างเครือข่าย และพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี มอบหมาย
- ข้อ ๑๔ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้
- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ กำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ จัดให้มีการพัฒนา การประเมิน และออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ รวมถึงการขึ้นทะเบียนผู้ประเมิน
- (๔) กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน
- (๕) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และ การให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมถึงการขอรับ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) บริหารจัดการและดำเนินการเพื่อการประเมินผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๑๕ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๔๕ มีหน้าที่และอำนาจในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน บุคลากรและประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ

(๔) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำการจัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(๕) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรอุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่

(๘) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ รวมถึงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีเฉพาะทางเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา ฝีมือแรงงานและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

(๑๐) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบ ฝีมือคนหางาน

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพจังหวัด

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี มอบหมาย

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สุชาติ ชมกลิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ และหน้าที่และอำนาจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

การจัดลำดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 45 และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในความรับผิดชอบ

สพร. ๑ (สมุทรปราการ)
สพร. ๒ (สุพรรณบุรี)
สนพ.สิงห์บุรี
สนพ.ชัยนาท
สพร. ๓ (ชลบุรี)
สพร. ๔ (ราชบุรี)
สนพ.สมุทรสงคราม
สพร. ๕ (นครราชสีมา)
สนพ.นครนายก
สพร. ๖ (ขอนแก่น)
สนพ.ชัยภูมิ
สนพ.เลย
สพร. ๗ (อุบลราชธานี)
สนพ.อำนาจเจริญ
สพร. ๘ (นครสวรรค์)
สนพ.พิจิตร
สนพ.กำแพงเพชร
สพร. ๙ (พิษณุโลก)
สนพ.อุตรดิตถ์
สนพ.เพชรบูรณ์
สพร. ๑๐ (ลำปาง)
สนพ.ลำพูน
สนพ.แพร่

สพร. ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)
สพร. ๑๒ (สงขลา)
สนพ.สตูล
สพร. ๑๓ (กรุงเทพมหานคร)
สพร. ๑๔ (ปทุมธานี)
สพร. ๑๕ (พระนครศรีอยุธยา)
สนพ.อ่างทอง
สพร. ๑๖ (นครปฐม)
สพร. ๑๗ (ระยอง)
สพร. ๑๘ (อุดรธานี)
สนพ.หนองบัวลำภู
สพร. ๑๙ (เชียงใหม่)
สนพ.แม่ฮ่องสอน
สพร. ๒๐ (เชียงราย)
สนพ.พะเยา
สนพ.น่าน
สพร. ๒๑ (ภูเก็ต)
สนพ.พังงา
สพร. ๒๒ (นครศรีธรรมราช)
สนพ.พัทลุง
สพร. ๒๓ (ปัตตานี)
สพร. ๒๔ (ยะลา)
สพร. ๒๕ (นราธิวาส)

สพร. ๒๖ (นนทบุรี)
สพร. ๒๗ (สมุทรสาคร)
สพร. ๒๘ (สระบุรี)
สนพ.ลพบุรี
สพร. ๒๙ (ฉะเชิงเทรา)
สพร. ๓๐ (ปราจีนบุรี)
สพร. ๓๑ (สระแก้ว)
สพร. ๓๒ (จันทบุรี)
สพร. ๓๓ (ตราด)
สพร. ๓๔ (กาญจนบุรี)
สนพ.อุทัยธานี
สพร. ๓๕ (เพชรบุรี)
สพร. ๓๖ (ประจวบคีรีขันธ์)
สพร. ๓๗ (บุรีรัมย์)
สนพ.สุรินทร์
สพร. ๓๘ (ศรีสะเกษ)
สนพ.ยโสธร
สพร. ๓๙ (ร้อยเอ็ด)
สนพ.มหาสารคาม
สพร. ๔๐ (มุกดาหาร)
สนพ.กาฬสินธุ์
สพร. ๔๑ (นครพนม)
สนพ.สกลนคร

สพร. ๔๒ (หนองคาย)
สนพ.บึงกาฬ
สพร. ๔๓ (ตาก)
สนพ.สุโขทัย
สพร. ๔๔ (ระนอง)
สนพ.ชุมพร
สพร. ๔๕ (กระบี่)
สนพ.ตรัง

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๔๕ (สพร.)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๒ แห่ง (สนพ.)

## 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<sup>๑</sup> 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 ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้ว โดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

<sup>๑</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๑/ตอนพิเศษ ๕ ง/หน้า ๑/๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

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) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖)<sup>๒</sup> ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี

การจ้างบุคคลผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีตามวรรคหนึ่งเข้าเป็นพนักงานราชการต้องกำหนดให้บุคคลผู้นั้นยื่นหนังสือรับรองความประพฤติว่า ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมตามแบบที่เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

(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

<sup>๒</sup> ข้อ ๖) แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ส่วนราชการอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และแจ้งให้สำนักงานประมาณทราบ

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะขอยกเว้นหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาหรือการเลือกสรรตามที่ คณะกรรมการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้โดยทำความตกลงกับคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตาม โครงการที่มี กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละ ส่วนราชการ

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วน ราชการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ วันเวลาการทำงาน หรือวิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำส่วนราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ของพนักงานราชการในแต่ละตำแหน่ง โดย คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

## หมวด ๒

### ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับ สิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการรับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (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

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติได้

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง 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 ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติได้

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น

**© THE BEST CENTER INTER GROUP CO., LTD.**

All rights reserved

ห้ามผู้ใดทำการคัดลอก ตีพิมพ์ แจกจ่าย ปรับเปลี่ยน  
ตัดแปลง หรือแก้ไขส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้  
เพื่อการเผยแพร่หรือนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์โดยเด็ดขาด

หากตรวจพบจะดำเนินการตามกฎหมายถึงที่สุด

หากผู้ใดพบเห็น สามารถแจ้งเบาะแสที่  
081-496-9907 มีรางวัลตอบแทน