

บทที่ 2 องค์การกลางในการบริหารงานบุคคล

องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลเป็นกลไกสำคัญ และเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานบุคคลขององค์การทุกประเภท เนื่องจากปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ดังนั้นหลักการบริหารในยุคปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาบุคคลควบคู่กับการพัฒนาด้านอื่น ๆ ผลการพัฒนาประเทศไทย โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 8 จะเห็นความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้เริ่มให้ความสำคัญที่เป็นรูปธรรมครั้งแรก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 เป็นต้นมา เป็นต้นมา รัฐบาลในขณะนั้นได้เริ่มให้ความสำคัญกับภาคสังคม จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับปัจจุบันคือฉบับที่ 8 ที่มีจุดมุ่งหมายให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาทั้งในแง่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการของรัฐ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของทุกองค์การ และถือเป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งปวง

การบริหารงานบุคคลหรือการจัดระเบียบบริหารงานบุคคล คือข้อกำหนดของหน่วยงานหรือขององค์การที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน และแนวปฏิบัติในการดำเนินการบริหารงานบุคคลเหมือนกับรัฐธรรมนูญที่มีไว้เพื่อเป็นหลักในการปกครองประเทศองค์การ หรือธุรกิจสมัยใหม่ควรที่จะมีการวางระเบียบไว้ เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล เปรียบกับส่วนราชการหรือองค์การของรัฐที่มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ นั้นเอง เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ เป็นต้น

ประโยชน์ของระเบียบบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์การหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติไปตามมาตรฐานและมาตรการที่กำหนด มิใช่ปฏิบัติตามอำเภอใจ และอาจปฏิบัติกับพนักงานอย่างไม่เสมอภาคกัน
2. ให้การบริหารงานบุคคลมีมาตรฐานเชื่อถือได้ สร้างความมั่นใจทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานรวมทั้งหน่วยงานของรัฐบาลที่ควบคุมกำกับดำเนินการดำเนินกิจการ และการบริหารแรงงาน
3. เป็นการสร้างระบบประกันความมั่นคงให้แก่พนักงาน เพราะพนักงานจะได้ทราบระบบและหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลเรื่องต่างๆ

บทบัญญัติในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระเบียบบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป จะประกอบด้วย หลักการและระบบย่อยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมี องค์ประกอบที่สำคัญต่อไปนี้

- ระบบตำแหน่ง เงินเดือนและค่าจ้าง
- สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- ค่าตอบแทน เงินชดเชย
- สวัสดิการและการประกันสังคม
- การคัดเลือกเพื่อบรรจุพนักงาน
- การโยกย้ายและความก้าวหน้า
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การให้น้ำหนักความชอบ
- การรักษาวินัย
- การให้ออกจากงานและการเลิกจ้าง
- การอุทธรณ์และร้องทุกข์
- แรงงานสัมพันธ์
- การทำทะเบียนพนักงานและกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน

ฯลฯ

นอกจากนี้อาจจะมีการกำหนดในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอีกก็ได้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลขององค์การนั้น ๆ เช่น

- 1) การกำหนดโครงสร้างขององค์การและการแบ่งงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- 4) การพัฒนาบุคคล

ฯลฯ

การจัดองค์การของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

รูปแบบการจัดองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ นั้น มีข้าราชการประเภทต่าง ๆ ตามที่ได้จัดแบ่งไว้ถึง 11 ประเภท และมีองค์การกลางทำหน้าที่กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทเพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดได้ถือปฏิบัติ และเป็นกลไกในการกำกับตรวจสอบให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการอย่างถูกต้องและเหมาะสม สำหรับ ระบบบริหารงานบุคคลของภาครัฐของประเทศไทย โดยมีองค์การกลางที่สำคัญ คือ

- 1) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- 2) คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ต.)
- 3) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)
- 4) คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ต.)
- 5) คณะกรรมการข้าราชการอัยการ (ก.อ.)
- 6) คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.)
- 7) คณะกรรมการข้าราชการในมหาวิทยาลัย (ก.ม.)
- 8) คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)
- 9) คณะกรรมการข้าราชการพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
- 10) คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)
- 11) คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ก. อบต.)

ทั้งนี้ ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่มีการจัดองค์การกลางในการบริหารจัดการที่สำคัญ ที่จะขอล่าวถึงเพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบ รูปแบบและกระบวนการบริหารโดยมุ่งเน้นสาระสำคัญ เกี่ยวกับ อำนาจ หน้าที่ การจัดองค์การ และการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ขององค์การต่างๆ โดยมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่งเรียกย่อว่า "ก.พ." โดยมีองค์ประกอบที่มีลักษณะเป็น ไตรภาคี ประกอบด้วย

1. กรรมการโดยตำแหน่ง

- 1.1 นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน
- 1.2 ปลัดกระทรวงการคลัง
- 1.3 ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
- 1.4 เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 1.5 เลขาธิการ ก.พ.

2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล

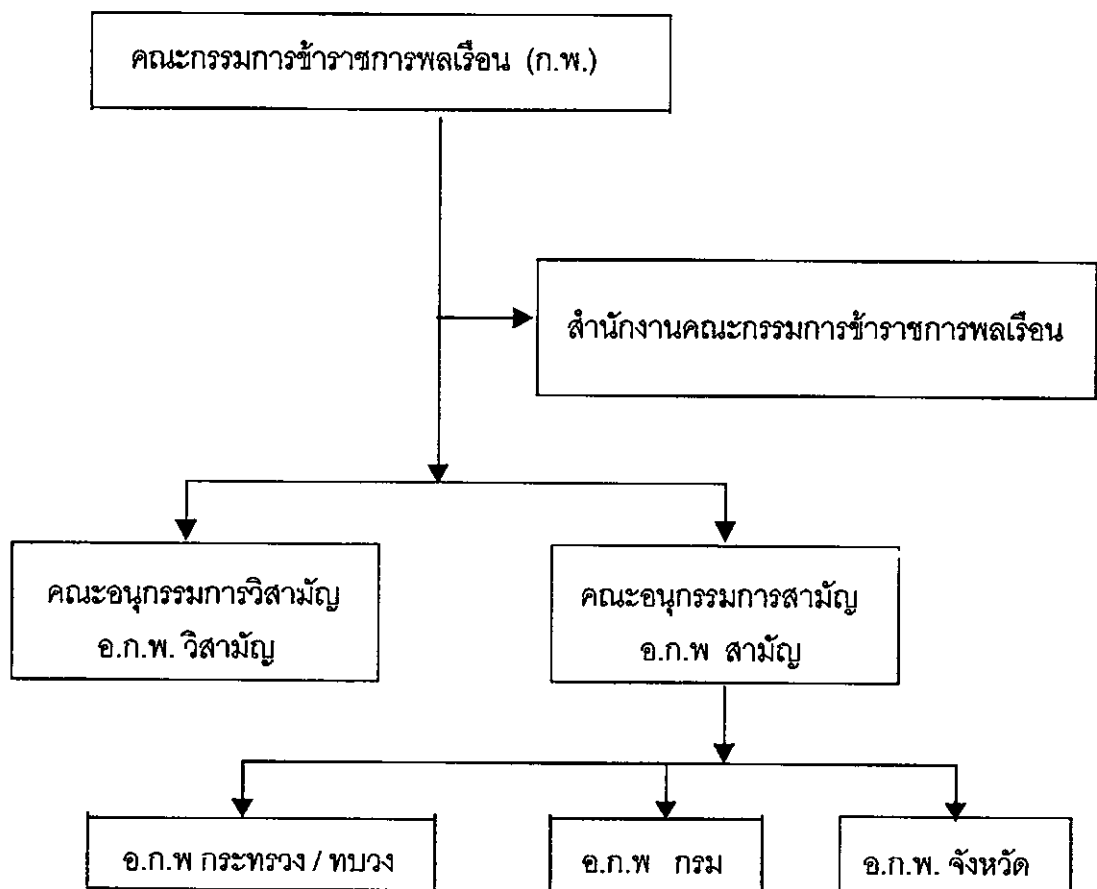
ด้านระบบราชการและการจัดส่วนราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารและการจัดการและด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน

3. กรรมการที่มาจากการเลือกตั้งจากราชการพลเรือน จำนวน 5 คน
การจัดองค์การของคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้มีบทบัญญัติกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ให้มีการจัดองค์การระดับรองเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

- คณะอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.พ.วิสามัญ) ตามมาตรา 11
- คณะอนุกรรมการสามัญ (อ.ก.พ.สามัญ) ตามมาตรา 13
- คณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็น กระทรวง เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. กระทรวง
- คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม หรือส่วนราชการเทียบเท่ากรม เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. กรม
- คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. จังหวัด
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่าสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของ ก.พ.

กลไกการปฏิบัติงานของ ก.พ.



อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตาม พรบ. ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือน และการจัดระบบราชการพลเรือน
- (2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
- (3) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน การจัดและการพัฒนาส่วนราชการ และวิธปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
- (4) พิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน
- (5) ออกกฎ ก.พ. ช้อบังคับ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้
- (6) ติความ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ มติของ ก.พ. ตามข้อนี้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย
- (7) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ และชี้แจงเพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติการ
- (8) ตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณี ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จากหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือให้ผู้แทน หน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท ข้าราชการหรือบุคคลใดๆ มาให้ข้อมูล คำ หรือชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง ทบวง กรม รายงานเกี่ยวกับการสอบการ บรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการตลอดจนการรายงาน เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และของส่วนราชการ การเปลี่ยนแปลงการใช้ ตำแหน่งทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือนและการปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ไปยัง ก.พ.
- (8) รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่น่าปรากฏว่ากระทรวง ทบวง กรม ไม่ปฏิบัติการตาม พระราชบัญญัตินี้หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสมเพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาและสั่งการต่อไป
- (9) รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัด สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการยังไม่เหมาะสม เพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะ ปรับปรุงเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับ ข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม
- (10) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนของรัฐบาล เพื่อสนองความต้องการ กำลังคนของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนและทุนเล่าเรียนหลวง ตลอดจนการจัดสรรผู้รับทุนของรัฐ บาลที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการต่างๆ

(11) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อควบคุมดูแลข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ศึกษา หรือ ฝึกอบรมในต่างประเทศ และเพื่อดูแลจัดการการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศรวมทั้งเพื่อ ควบคุมการศึกษา ความประพฤติและการใช้จ่าย ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลการจัด- การศึกษาการกำหนดวินัยและการลงโทษสำหรับนักเรียนดังกล่าว ทั้งนี้ให้ถือว่าเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการ ดูแลจัดการการศึกษาเป็นเงินรายรับของส่วนราชการ ที่เป็นสถานอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ประโยชน์ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

(12) พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิ อย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับและ ระดับตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง

(13) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(14) พิจารณาการแก้ไขระเบียบประวัติเกี่ยวกับวันเดือนปีเกิดและการควบคุมเกษียณ อายุของข้าราชการพลเรือน

(15) ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้และ กฎหมายอื่น

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. ต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติ ราชการในกระทรวง

(2) พิจารณาการกำหนดและการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวง

(3) พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาส่วนราชการ ในกระทรวง

(4) พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ ภายในกระทรวง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจรรยาบรรณ อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(6) พิจารณาให้ความเห็นแก่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดตามที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดปรึกษา

(7) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก. พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

(8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ. กระทรวงเสนอ ต่อ ก.พ.

อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมที่มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในกรม
- (2) พิจารณากำหนดและการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกรม
- (3) พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัด และการพัฒนาส่วนราชการในกรม
- (4) พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในกรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- (6) พิจารณาให้ความเห็นแก่อธิบดีตามที่อธิบดีปรึกษา
- (7) ปฏิบัติการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมอบหมาย
- (8) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย
- (9) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ. กรมเสนอต่อกระทรวงเจ้าสังกัด และ ก.พ.

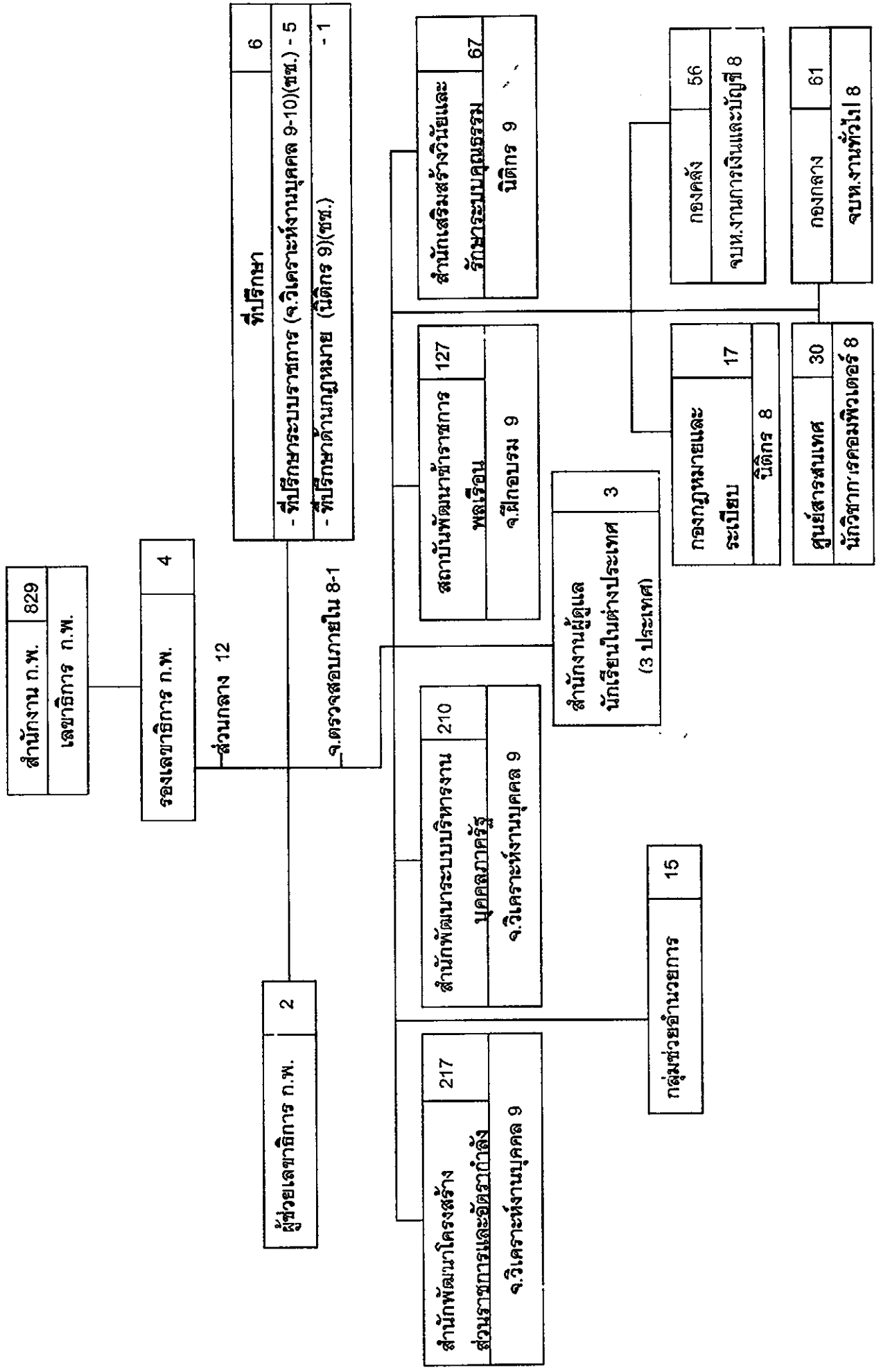
อ.ก.พ. จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในจังหวัด
- (2) พิจารณากำหนดนโยบายและประสานการพัฒนาข้าราชการในจังหวัดให้สอดคล้องกันนโยบายของกระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนกำกับดูแลและส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการในจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- (4) พิจารณาให้ความเห็นแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดปรึกษา
- (5) ปฏิบัติการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. ทบวง หรือ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย
- (6) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย
- (7) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ. จังหวัดเสนอต่อกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และ ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และดำเนินการตามที่ ก.พ. มอบหมาย
- (2) วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการพลเรือน
- (3) ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
- (4) ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน การจัด และการพัฒนาส่วนราชการ และวิธีปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
- (5) พัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนกำลังคนในราชการพลเรือน
- (6) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการ จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือน
- (7) ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับทุนของรัฐบาล เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน และทุนเล่าเรียนหลวง ตลอดจนการจัดสรรผู้รับทุนของรัฐบาลที่สำเร็จการศึกษา แล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ตามนโยบายและระเบียบที่ ก.พ. กำหนด
- (9) ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ศึกษาหรือฝึกอบรมใน ต่างประเทศ และการดูแลการจัดการการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ
- (10) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิต่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนและการกำหนดเงินเดือนที่ ควรได้รับและระดับตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง
- (11) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของ ข้าราชการพลเรือน
- (12) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเสนอ ต่อ ก.พ.

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ. ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 4 (พ.ศ. 2539-2541)



คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 หมวด 3 มาตรา 36 ให้มีคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรียกโดยย่อว่า "ก.ต."

คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ประกอบด้วย

- 1) ประธานศาลฎีกาเป็นประธานกรรมการ
- 2) ข้าราชการตุลาการได้แต่งตั้งในศาลฎีกาเป็นกรรมการ ในตำแหน่งในศาลฎีกา ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกา จำนวนสี่คน
- 3) ข้าราชการตุลาการที่ได้ตำแหน่งในศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่า ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค จำนวนสี่คน
- 4) ข้าราชการตุลาการผู้มีอาวุโสสูงสุดหรือคนแรกในศาลชั้นต้น แต่มิใช่ข้าราชการตุลาการผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส จำนวนสี่คน
- 5) ผู้ทรงคุณวุฒิที่วุฒิสภานำเลือกจากบุคคลซึ่งไม่เป็นหรือเคยเป็น ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม จำนวนสองคน
- 6) เลขาธิการศาลยุติธรรม
- 7) ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ ก.ต. แต่งตั้งจำนวนสองคน

หมายเหตุ รัฐธรรมนูญมาตรา 274 บัญญัติให้มี ก.ต. จำนวน 15 คน ตามข้อ 1-5 เท่านั้น และ ก.ต. ที่มาจากแต่ละชั้นศาลให้ข้าราชการแต่ละชั้นศาลเป็นผู้เลือก ไม่ใช่เป็นตามอาวุโส

สำหรับข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 11 วรรคสอง หรือผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการในศาลอื่นตามมาตรา 21 ให้มีสิทธิได้รับเลือกเป็นกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมในชั้นศาล ซึ่งข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีเงินเดือนอยู่ในชั้นศาลขณะที่จัดให้มีการเลือก

ห้ามมิให้กรรมการบริหารศาลยุติธรรมเป็นกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมในคราวเดียวกัน ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นเลขานุการ และให้ ก.ต. แต่งตั้งข้าราชการศาลยุติธรรมจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 37 ให้ประธานศาลฎีกามีคำสั่งให้เลขานุการ ก.ต. เป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีการเลือกกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 36 (2) ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

- (1) ภายในหกสิบวันก่อนวันครบกำหนดตามวาระ
- (2) ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่างลงก่อนครบกำหนดตามวาระ เว้นแต่วาระการอยู่ในตำแหน่งที่ว่างลงนั้นจะเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่สั่งให้ดำเนินการเลือกซ่อมก็ได้ หรือ

(3) ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ประธานศาลฎีกาได้รับหนังสือแจ้ง พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการตุลาการซึ่งให้ตำแหน่งกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่างลงตามมาตรา 41 (4) เว้นแต่วาระการอยู่ในตำแหน่งที่ว่างลงนั้นจะเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่สั่งให้ดำเนินการเลือกซ่อมก็ได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ต.)

โดยบทบัญญัติ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 273 ได้บัญญัติให้ ก.ต. มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ “การแต่งตั้งและการให้ผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมก่อน แล้วจึงนำความกราบบังคมทูล

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ในการนี้ให้คณะกรรมการศาลยุติธรรมแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชั้นศาลละหนึ่งคณะ เพื่อเสนอความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา”

1. กำหนดตำแหน่งข้าราชการตุลาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น นอกจากที่กำหนดไว้ในมาตรา 11 วรรคหนึ่ง
2. แต่งตั้งผู้ช่วยผู้พิพากษาให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาประจำศาล ตามระยะเวลาที่ประธานศาลฎีกากำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ต.
3. ในระหว่างการศึกษาอบรมตามมาตรา 15 วรรคหนึ่ง ผู้พิพากษาผู้ใดไม่เหมาะสมทั้งดำรงตำแหน่งไตรมาศตุลาการต่อไปให้ประธานศาลฎีกาต้องความเห็นชอบของ ก.ต. มีอำนาจให้ออกจากราชการหรือให้โอนไปเป็นศาลยุติธรรมก็ได้
4. ในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาประจำศาลตามมาตรา 16 วรรคสองจากปรากฏว่าผู้พิพากษาประจำศาลผู้ใดไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป เมื่อคณะกรรมการศาลยุติธรรมเสนอ และ ก.ต. เห็นชอบ ให้ประธานศาลฎีกามีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการ หรือให้โอนเป็นศาลยุติธรรมก็ได้
5. การโยกย้ายแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การงดการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตุลาการต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ต.
6. การสั่งให้ข้าราชการตุลาการไปช่วยทำงานชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาเกินกว่า 6 เดือน ประธานศาลฎีกาขอความเห็นชอบจาก ก.ต. ก่อน
7. การโอนกลับเข้ารับตำแหน่งข้าราชการตุลาการ ในกรณีที่ข้าราชการตุลาการพ้นจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการไปโดยมิได้มีความผิดมีผลหรือหมดในราชการให้ประธานศาลฎีกาบรรจุได้เมื่อ ก.ต. เห็นชอบ
8. ข้าราชการตุลาการที่ไปรับราชการสอบบรรจุกลับให้ประธานศาลฎีกาสั่งบรรจุได้เมื่อ ก.ต. เห็นชอบ

9. มีอำนาจกำหนดค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือก สัมครทดสอบความรู้ และสมัคร
ข้าราชการคัดเลือกพิเศษ
10. มีอำนาจออกระเบียบกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการประกอบตามมาตรา 27
11. มีอำนาจออกระเบียบกำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกการทดสอบความรู้
และการคัดเลือกพิเศษ ตลอดจนการกำหนดอัตราส่วนการบรรจุระหว่างผู้ที่สอบคัดเลือกได้ ผู้ที่ทดสอบ
ความรู้ได้ และผู้ที่ผ่านการคัดเลือกพิเศษ
12. ข้าราชการตุลาการประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งตามมาตรา 33
วรรคท้าย ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อประธานศาลฎีกาหรือ ก.ต.
13. ข้าราชการตุลาการผู้ใดขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามหรือขาดคุณวุฒิ หรือมิได้
ประกอบความที่กำหนดไว้ ให้ประธานศาลฎีกาต้องลงความเห็นชอบของ ก.ต. สั่งให้ผู้นั้นออกจาก ราชการ
14. ให้ความเห็นชอบเมื่อประธานศาลฎีกา เห็นสมควรให้ข้าราชการตุลาการออกจาก
ราชการ เพื่อรับบำเหน็จ บำนาญ เหตุทดแทน หรือทุพพลภาพ
15. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามมาตรา 47
16. พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง การโยกย้ายแต่งตั้งการเลื่อนตำแหน่ง
ข้าราชการตุลาการ ตามมาตรา 50
17. พิจารณาแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งศาลยุติธรรม ตามมาตรา 52
18. ให้ความเห็นชอบการให้ออกจากราชการของศาลยุติธรรม และการแต่งตั้ง
คณะยุติธรรมไม่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม หรือโอนไปเป็นข้าราชการอื่น ตามมาตรา 53
19. ให้ความเห็นชอบ เปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งลงโทษทางวินัยที่ได้ทำผิด ตามมาตรา ๕๖
20. พิจารณาทบทวนคำสั่งลงโทษตามมาตรา 83
21. พิจารณาร้องทุกข์ตามมาตรา 84

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะเป็นการบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่นเพียงหน่วยเดียว คือ เฉพาะข้าราชการของกรุงเทพมหานคร จึงไม่เป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลางในความหมายทั่วไป อย่างไรก็ตามกรุงเทพมหานครมีข้าราชการ และพนักงานหลายประเภทที่อยู่สังกัดของกรุงเทพมหานคร จึงต้องจัดให้การบริหารงานบุคคลไว้เป็นมาตรฐานและเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน

ทั้งนี้ได้มีกฎหมายบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2516 (แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา 7 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือ "ก.ก." โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

- 1) รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานคณะกรรมการ
- 2) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ตามที่รัฐมนตรีกำหนดเป็นรองประธาน
- 3) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
- 4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 5 คน ที่รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ
- 5) ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการและเลขานุการ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ ก.พ., อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม ดังนี้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในการบริหารงานบุคคลนั้น มีภารกิจตามกระบวนการบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกับหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล และควบคุมกำกับให้เป็นไปตามกระบวนการตามระบบคุณธรรม ทั้งนี้การดำเนินการได้มีการพัฒนาระบบงานโดยการมอบอำนาจ กระจายอำนาจให้องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติแทนและตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2516 มาตรา 7 วรรคสอง ให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้สำหรับ ก.พ., อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม คือ รวมอำนาจหน้าที่ทุกอย่างไว้ที่ ก.ก. รวมทั้งให้ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้ที่ ก.ก. เห็นสมควรให้ทำการแทน ก.ก. ได้

ก.ก. มีอำนาจออกกฎ ก.ก. ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ออกกฎ ก.พ. ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกกฎ ก.ก. ให้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยเรื่องนั้นๆ มาใช้บังคับเป็นกฎ ก.ก. โดยอนุโลม

จากการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์การกลางต่างๆ ที่กล่าวถึง พบว่าแต่ละ องค์การกลางจะมีลักษณะสำคัญในการจัดระบบบริหารงานบุคคลเหมือนกัน ดังนี้

- 1) การจัดระบบ กลไกในการบริหารงานบุคคล
- 2) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกลไก เพื่อรักษามาตรฐานในการดำเนินการ
- 3) การกำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อความเป็นเอกภาพ
- 4) องค์การกลางที่จะมีสถานะภาพเป็นองค์การในเชิงวิชาการมีการพัฒนาและปรับตัว เพื่อสนองต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกัน