สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

สาระสำคัญของ
พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 255

โดย

เลขาธิการ ก.พ.

เนื่องในการเปิดศูนย์บริหารการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
กระทรวงมหาดไทย
วันพฤหัสบดีที่ 6 มีนาคม 2551 ณ กระทรวงมหาดไทย

วัตถุประสงค์

ให้ผู้บริหารของส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหาร **“คน”**

ให้ข้าราชการมีหลักประกัน **“ความเป็นธรรม”**

ให้ข้าราชการ **“มีส่วนร่วม”**

สิ่งใหม่และสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ๑๓ เรื่อง

๑ การวางหลักการพื้นฐาน

ได้งาน

มาตรการเสริมสร้างประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณภาพ

ปรับบทบาท/องค์ประกอบ
ปรับเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจ/
กระจายอำนาจ/
ปรับปรุงระบบตำแหน่ง
ปรับปรุงระบบค่าตอบแทน
ต่ออายุราชการ

ได้ใจคน

มาตรการเสริมสร้างความเป็นธรรม

๗ วางมาตรการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
๘ ปรับปรุงระบบอุทธรณ์/ร้องทุกข์
๙ ปรับปรุงระบบจรรยา/วินัย
๑๐ ให้มีมาตรการคุ้มครองพยาน
๑๑ ยกเลิกข้าราชการต่างประเทศพิเศษ

ได้ใจคน

มาตรการการมีส่วนร่วม

๑๒ ถามความเห็นกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
๑๓ ให้สิทธิข้าราชการในการรวมกลุ่ม

หลักการพื้นฐาน

ที่ผ่านมา ๙ ฉบับ มีเพียง พ.ร.บ. ๒๔๗๑ วาง หลักการพื้นฐาน

..เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
วามมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า
ายให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่าง
คุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพ
วิตที่ดี”

“ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่อง การยึดมั่นยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ะบุคคล เช่น ครม.
อกพ. คกก.
คล เช่น นรม. รมต.
ช. ปลัด ก. อธิบดี
ทุกระดับ ขรก.
รือนสามัญทุกคน

- การออกกฎ ระเบียบ คำสั่ง
- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ย้าย โอน วินัย อุทธรณ์ ฯลฯ
- ความประพฤติ

๑. การบรรจุแต่งตั้งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็น และประโยชน์ของทางราชการ
๒. การมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของอ ลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ
๓. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน ตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าร ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม
๔. การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วย ยุติธรรม
๕. ความเป็นกลางทางการเมือง

การปรับบทบาทและองค์ประกอบ

◉ จาก ๔ สถานภาพเหลือสถานภาพเดียว

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล

จาก ๔ สถานภาพเหลือสถานภาพเดียว

๑ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล

ออกกฎ ระเบียบ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล
ติดตาม กำกับ ควบคุม โดยมีมาตรการให้คุณให้โทษ (วินัย) เป็นเครื่องมือ

๒ ผู้จัดการทั่วไป O&M

- เปลี่ยนเป็นบทบาทภารกิจของ ก.พ.ร.

๓ ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม

- เปลี่ยนเป็นบทบาทอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค.
- ตรวจสอบและกำกับให้การบริหารเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- ตรวจสอบความชอบของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนคำสั่งลงโทษทางวินัย

๔ ผู้แทนข้าราชการ

- เปิดให้มีชมรม สมาคม ขรก. ทำบทบาทนี้
- เรียกร้องความเป็นธรรม การปรับค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วม

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจ

โครงสร้างอำนาจ

กระจายอำนาจ

การกำหนดตำแหน่งจาก ก.พ. ให้ อ.ก.พ.กระทรวง (ม.๔๗)

การบรรจุบุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง จาก ก.พ. ให้กรม (ม.๕๗)

การบรรจุกลับจาก ก.พ. ให้กรม (ม.๖๕)

การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยจาก ก.พ. ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ยกเว้นกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือความผิดทางวินัยของปลัดกระทรวง อธิบดี หรือเทียบเท่าและผู้ทรงคุณวุฒิ (ม.๙๗)

มอบอำนาจ

- ก.พ. อาจมอบอำนาจการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการให้ส่วนราชการ (ม.๕๓)

เพิ่ม

- บทลงโทษกรณีส่วนราชการไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนด โดยไม่มีเหตุผลสมควร (ม.๙)

ระบบการกำหนดตำแหน่ง

ยกเลิกระดับมาตรฐานกลางที่ใช้ตั้งแต่ ๒๕๑๘

แบ่งตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท แต่ละประเภทมีจำนวนระดับของตน

กระจายอำนาจกำหนดจำนวนตำแหน่งให้ อ.ก.พ.กระทรวง

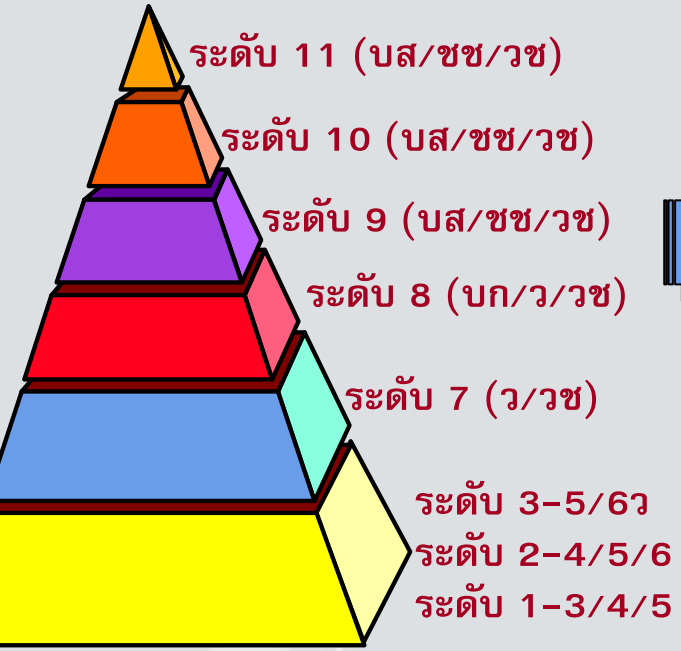
ระบบการกำหนดตำแหน่ง

ข้อดี

- ไม่ยึดติดกับซี”
- กำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งแต่ละประเภทและแต่ละระดั
ให้ต่างกันได้ตามค่างา
และอัตราตลาด

ระบบการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ) : เปรียบเทียบโครงสร้างตำแหน่ง

ปัจจุบัน



ใหม่

ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
	ระดับทรงคุณวุฒิ (C10, C11 เดิม) วช/ชช		ระดับสูง (C10, C11 บส.เดิ หน.สรก.
			ระดับต้น (ระดับ 9 เดิม) บ รองหน.สรก.
ระดับทักษะพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ (C9 เดิม) วช/ชช	ระดับสูง (C9 บส.เดิม) ผอ.สำนัก/เทียบเท่า	
	ระดับชำนาญพิเศษ (C8 เดิม) ว/วช	ระดับต้น (C8 บก.เดิม) ผอ.กองหรือเทียบเท่า	
ระดับอาวุโส (C7, C8 เดิม)	ระดับชำนาญการ (C6, C7 เดิม) ว/วช		
ระดับชำนาญงาน (C5, C6 เดิม)	ระดับปฏิบัติการ (C3-C5 เดิม)		
ระดับปฏิบัติงาน (C1-C4 เดิม)			

ระบบการจำแนกตำแหน่ง : *ประเภทบริหาร*

สายงานในประเภทบริหาร

- นักบริหาร
- นักการทูต
- นักปกครอง
- ผู้ตรวจราชการ

ปลัดกระทรวง, รองปลัดกระทรวง, อธิบดี, ผู้ว่าราชการจังหวัด, เอกอัครราชทูต, ผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง, หรือเทียบเท่า	ผู้บริหารระดับสูง บริหารระดับสูง
ตำแหน่งรองอธิบดี, รองผู้ว่าราชการจังหวัด, หรือเทียบเท่า	ผู้บริหารระดับต้น บริหารระดับต้น

แหน่งประเภทบริหาร หมายถึง ตำแหน่งในฐานะผู้บริหารของส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปทั้งใน
นกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ จำแนกเป็น ๒ ระดับ

ระบบการจำแนกตำแหน่ง : *ประเภทอำนวยการ*

ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีการจัดการ ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ โดยเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่รองจากหัวหน้าส่วนราชการ <u>๑ ระดับ</u>

ผู้อำนวยการระดับสูง

อำนวยการระดับสูง

ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีการจัดการ ซึ่งเป็นงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานสูงมาก โดยเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่รองจากหัวหน้าส่วนราชการ <u>๑ หรือ ๒ ระดับ</u>

ผู้อำนวยการระดับต้น

อำนวยการระดับต้น

เหน่งประเภทอำนวยการ หมายถึง ตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับต่ำกว่าระดับกรมที่ปรา
ฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จำแนกเป็น 2 ระดับ

ระบบการจำแนกตำแหน่ง : *ประเภทวิชาการ*

	วิชาชีพเฉพาะ	วิชาการ	
ระดับทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับ	เชี่ยวชาญด้านวิชาการระดับกระทรวง	
ระดับเชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญในงานสูงมาก	เชี่ยวชาญด้านวิชาการระดับกรม	
ระดับชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการในงานวิชาชีพสูงมาก	ปฏิบัติงานวิชาการ (รอบรู้ ชำนาญงาน งานที่ยากซับซ้อน)	หัวหน้าหน่วยงานวิชาการขนาดใหญ่
ระดับชำนาญการ	ปฏิบัติงานวิชาชีพ (มีประสบการณ์)	ปฏิบัติงานวิชาการ (มีประสบการณ์)	หัวหน้าหน่วยงาน (งานวิชาการฯ)
ระดับปฏิบัติการ	**ตำแหน่งแรกบรรจุ**		

ระบบการจำแนกตำแหน่ง : *ประเภททั่วไป*

ทักษะพิเศษ

อาวุโส

ชำนาญงาน

ปฏิบัติงาน

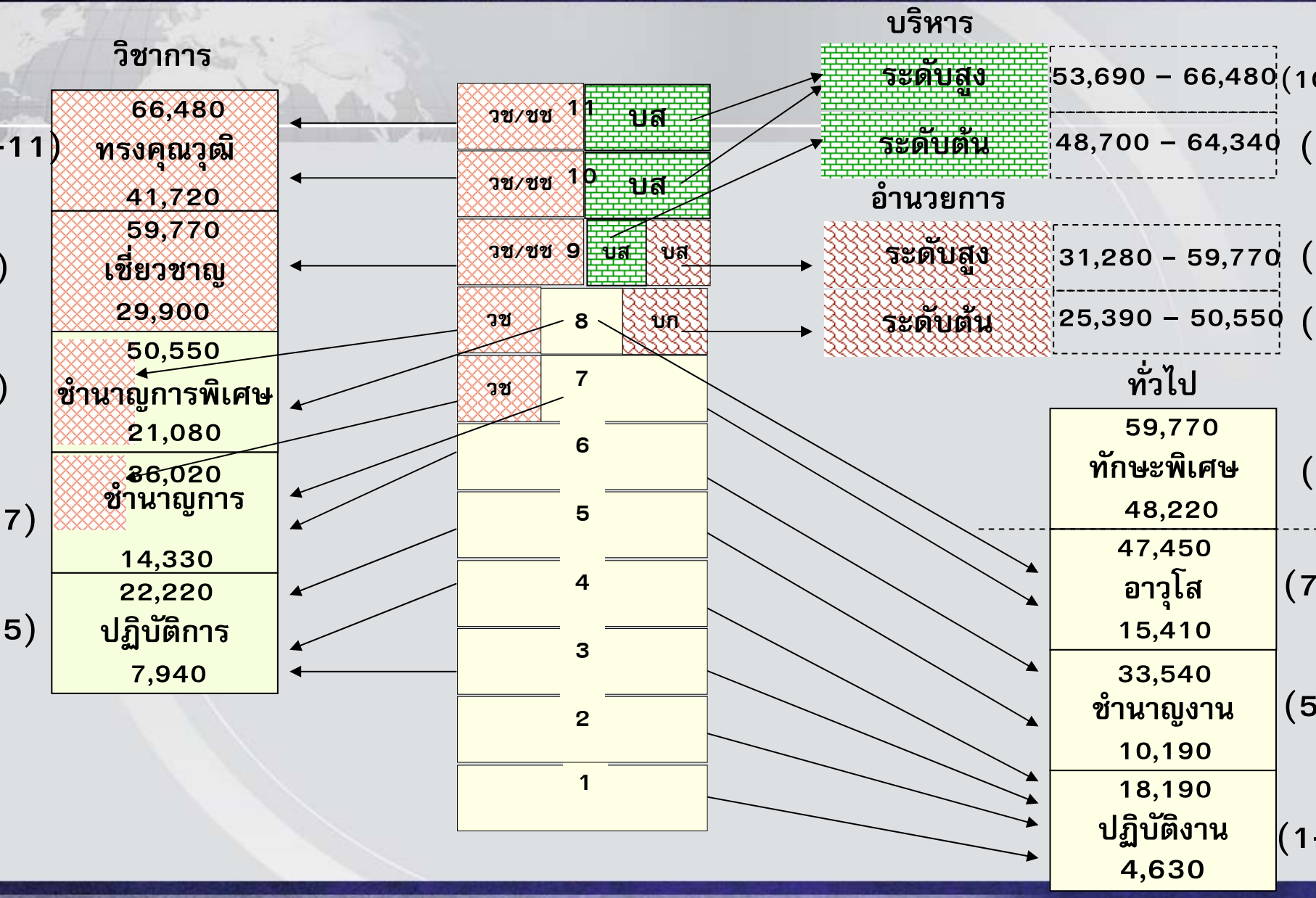
ทักษะความสามารถเฉพาะ (สูงมากเป็นพิเศษ)

ทักษะความสามารถเฉพาะ (สูงมาก) | เทคนิคเฉพาะด้าน (สูงมาก) | หัวหน้าหน่วยงานขนาดให

ทักษะความสามารถเฉพาะ (มีประสบการณ์) | เทคนิคเฉพาะด้าน (มีประสบการณ์) | บริการในสายงานหลัก (มีประสบการณ์) | บริการสนับสนุน (มีประสบการณ์) | หัวหน้าหน่วยงานระดับต้น

ตำแหน่งแรกบรรจุ

จัดตำแหน่งเดิมเข้าโครงสร้างตำแหน่งใหม่



การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน

เพิ่มความคล่องตัวในการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่างานและอัตราตลาด

จากเงินเดือนบัญชีเดียวเป็น ๔ บัญชี
มีเงินเพิ่มใหม่อีก ๒ ประเภท คือ ตามพื้นที่และตามสายงาน
ก.พ. อาจกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของสายงานที่อยู่ในประเภทเดียวกันให้ต่างกันได้
ก.พ. อาจกำหนดให้เงินเดือนแรกบรรจุของวุฒิเดียวกันให้ต่างกันได้

เพิ่มความยืดหยุ่นในการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน

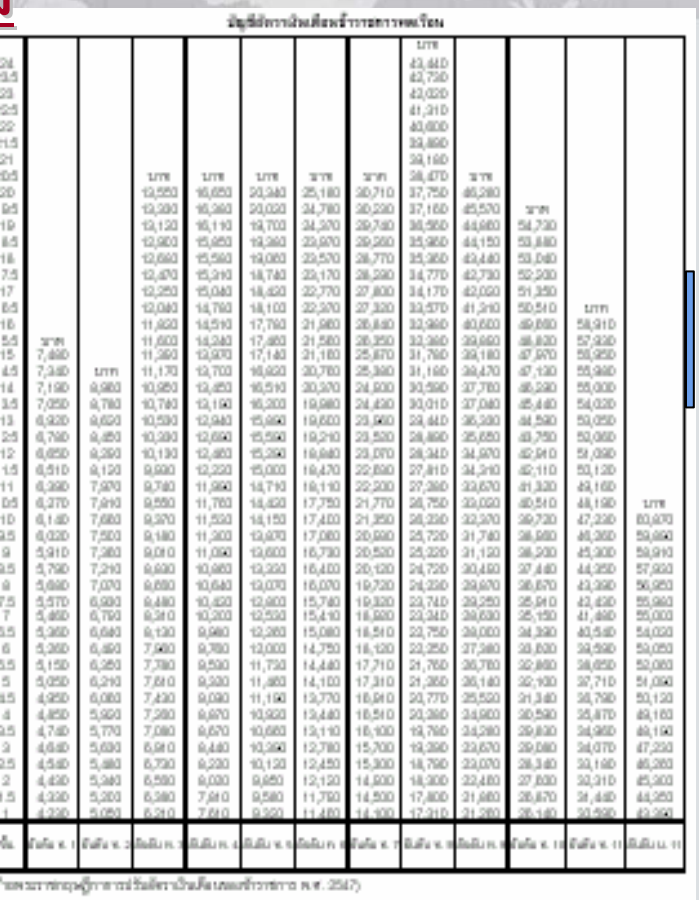
- นำโครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบ ช่วง” มาใช้แทนแบบ ขั้น”

ระบบรองรับ

- การประเมินผลงานและบริหารผลงาน
- การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงาน
- การประเมินสมรรถนะ

การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและบัญชีเงินเดือน

ใหม่



ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
59,770 – 48,220	66,480 – 41,720	59,770 – 31,280	66,480 – 53,690
47,450 – 15,410	59,770 – 29,900	50,550 – 25,390	64,340 – 48,700
33,540 – 10,190	50,550 – 21,080		
18,190 – 4,630	36,020 – 14,330		
	22,220 – 7,940		

- บัญชีเงินเดือนแยกตาม
  ประเภทตำแหน่ง
- เน้น*ความสามารถบุคค*
  ควบคู่กับค่างาน
- บัญชีเงินเดือน*แบบช่ว*

ญชีเงินเดือนเดียวสำหรับทุกลักษณะงาน

ญชีเงินเดือน *แบบขั้น*

ะบบค่าตอบแทน : ปัจจุบัน/แนวใหม่

Total Pay

สะท้อนขนาดงาน ผลงาน (Performance) และ สมรรถนะ (Competency)

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีลักษณะพิเศษ

- เงินเพิ่ม

ช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กร

- สวัสดิการ

เชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

- โบนัสรายปี

จจุบัน : การเลื่อนเงินเดือน 2 ครั้ง/ปี

ประเมินผลงานปีละ 2 ครั้ง

เลื่อนเงินเดือน : ตามขั้นเงินเดือน (5 ระดับ)

ผลงานดีเด่น/ปี : ไม่เกิน 15% ของจำนวนคนในองค์กร

งบประมาณ/ปี : 6% ของเงินเดือนทุกคนในองค์กร

<u>5 ระดับการเลื่อน</u>

(คำนวณเป็น % ของฐานเงินเดือน)

- 2 ขั้น (ดีเด่น) : 8%
- 1.5 ขั้น : 6%
- 1 ขั้น : 4%
- 0.5 ขั้น : 2%
- ไม่เลื่อนขั้น

ไม่กำหนด force distribution

แจ้งผล : เป็นบัญชีรายชื่อรวมทุกคน (เปิดเผย)

การเลื่อนเงินเดือนประจำปี : แนวใหม่

ประเมินผลงานปีละ 2 ครั้ง

เลื่อนเงินเดือนเป็น % ของค่า mid point

งบประมาณ/ครึ่งปี : 3% ของเงินเดือนทุกคนในองค์กร

ผลงานดีเด่น/ครึ่งปี : ไม่เกิน 6% ของ mid point

<u>5 ระดับการเลื่อนเป็นอย่างน้อย</u> (% ของ mid point

- ไม่กำหนด Force distribution
- องค์กรบริหารงบประมาณเอง
- ผลงานดีเด่นเลื่อนไม่เกิน 6% ในรอบครึ่งปี
- ผลงานระดับอื่นให้อิสระแต่ละองค์กรกำหนดเอง

แจ้งผล : เป็นความลับเฉพาะตัวบุคคล

การต่ออายุราชการ

เป็นมาตรการหนึ่งในการแก้ปัญหาโครงสร้างอายุ

เงื่อนไข

ราชการมีความจำเป็น

- สายงานขาดแคลน (จำนวนหรือคุณภาพ)

ตำแหน่ง

- วิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ)
- ทั่วไป (ระดับอาวุโส ระดับทักษะพิเศษ)

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์ได้รับพิจารณา

- มีความรู้หรือทักษะ
- มีสมรรถนะ
- มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- อื่น ๆ เช่น สุขภาพ

ระยะเวลาต่อสูงสุด ๑๐ ปี

การวางมาตรการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

แยกองค์กรออกกฎกับตรวจกฎ องค์กรบังคับใช้กฎกับรับรองทุกข์ องค์กรสั่งลงโทษกับอุทธณ์

ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

ลักประกันความเป็นอิสระในการใช้ดุลพินิจของ ก.พ.ค.

- ที่มา:คกก.คัดเลือก
  - ประธานศาลปกครองสูงสุด
  - รองประธานศาลฎีกา
  - กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิ
  - เลขาธิการ ก.พ.
- ลักษณะต้องห้าม
  - เป็น ขรก. พนง.ของรัฐ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ฯลฯ
- วาระ: ๖ ปีเป็นได้ครั้งเดียว
- ฝ่ายบริหารปลดไม่ได้
- ลธ.กพ.เป็นเพียงเลขานุการ

หลักประกันความเป็นมืออาชีพ

- คุณสมบัติ:เทียบเท่าตุลาการศาลปกครองชั้นต้
- ทำงานเต็มเวลา

หลักประกันความเป็นธรรม

- ระยะเวลาสูงสุดของการพิจารณาอุทธรณ์ ๑๖๐+ ๖๐ วัน
- ทุกข์ที่เกิดจากปลัดกระทรวง,รมต.หรือ นรม.ให้ร ต่อ ก.พ.ค.
- ก.พ.ค.มีมติประการใดให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินกา
- ไม่พอใจ ฟ้องศาลปกครองสูงสุดได้

อำนาจหน้าที่

- กำกับตรวจสอบให้การบริหาร “คน” เป็นไ ตามระบบคุณธรรม
- กำกับตรวจสอบความชอบกฎหมายของก. ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของ ก.พ./สรก./ค
- พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์

กรอบการพิจารณา

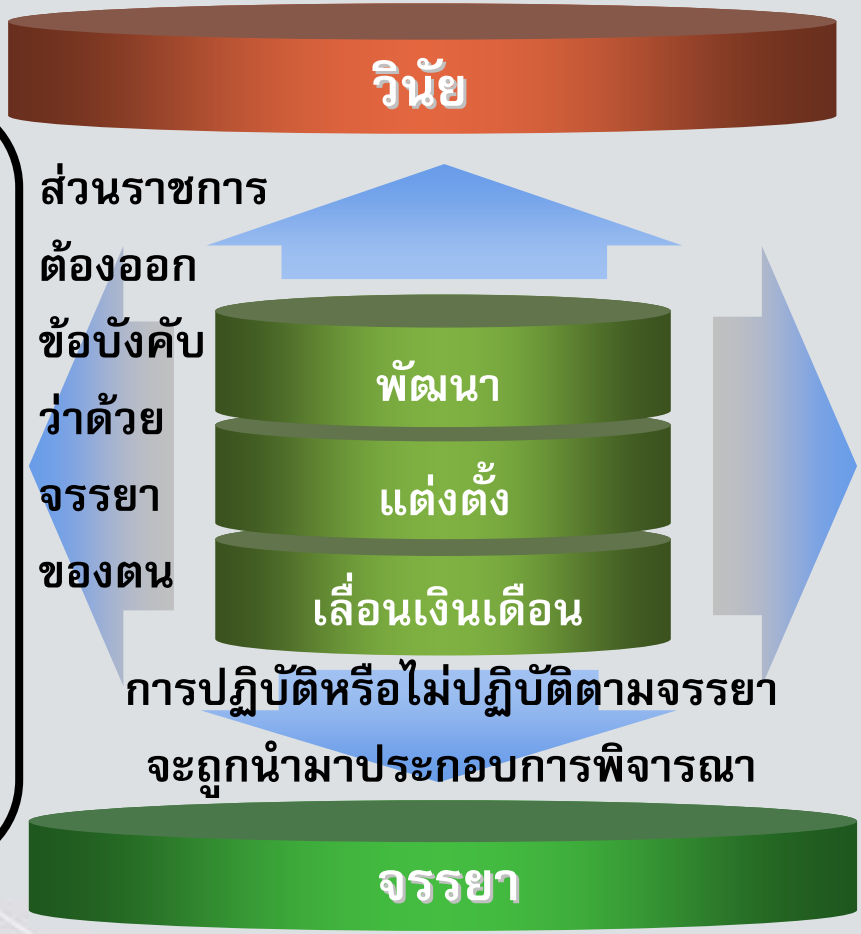
- หลักการพื้นฐาน
- พ.ร.บ./กฎหมายลูกบท

ารปรับปรุงระบบอุทธรณ์และร้องทุกข์

เดิม	ใหม่
อุทธรณ์ต่อฝ่ายบริหารซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่ง	อุทธรณ์ต่อองค์กรที่ไม่มีส่วนได้เสีย
อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.สามัญ หรือ ก.พ.	อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.
ก.พ.พิจารณาอุทธรณ์แล้ว มีมติประการใดต้องเสนอ นรม.สั่งการ	ก.พ.ค.มีมติประการใด ส่วนราชการต้องปฏิบัติตาม
ร้องทุกข์ต่อ ผบ. อ.ก.พ.สามัญ หรือ ก.พ.	ร้องทุกข์ต่อ ผบ. เหนือขึ้นไป เว้นแต่ทุกข์ที่เกิดจาก ปลัดกระทรวง รมต. หรือ นรม.ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.
ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์	บางกรณีให้ร้องทุกข์บางกรณี เช่น เหตุเจ็บป่วย เหตุขา คุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เหตุทำงานไม่มีประสิทธิ ภาพ เหตุบกพร่องในหน้าที่หรือทำตัวไม่เหมาะสมเหตุมล มัวหมอง ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.

การปรับปรุงระบบจรรยาและวินัย

การยืนหยัดยึดหมั่น
ทำในสิ่งที่ถูกต้อง
ความซื่อสัตย์สุจริต
รับผิดชอบ
ความโปร่งใส
ตรวจสอบได้
การไม่เลือกปฏิบัติ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์



- ส่วนใหญ่สิ้นสุดที่ อ.ก.พ.กระทรวง เว้นแต่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ
- ตรวจสอบอย่างน้อย หนึ่งชั้น
- อ.ก.พ.กรม มีมติ อ.ก.พ.กระทรวงตรวจ
- อ.ก.พ.กระทรวงมีมติ ก.พ.ตรวจ

บทบาทอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. จังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด

งค์ประกอบของ อ.ก.พ. จังหวัด (ม.19)

- ผู้ว่าราชการจังหวัด ประธาน
- รองผู้ว่าราชการจังหวัด (ที่ ผวจ. มอบ 1 คน) รองประธาน
- อนุกรรมการ อ.ก.พ. ซึ่งประธาน (ผวจ.) แต่งตั้งจาก

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย และไม่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนั้น จำนวนไม่เกิน 3 คน

(2) ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ ซึ่งกระทรวงหรือกรมแต่งตั้งไปประจำจังหวัดนั้น และได้รับเลือกจากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนไม่เกิน 6 คน ซึ่งแต่ละคนต้องไม่สังกัดกระทรวงเดียวกัน

อำนาจหน้าที่ อ.ก.พ. จังหวัด (ม.20)

(1) พิจารณากำหนดแนวทางและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8(3)

(2) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ใน พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

(3) ปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

(4) ปฏิบัติการอื่นตาม พรบ. นี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตาม พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

การดำเนินการทางวินัย

		พ.ร.บ.ปี 2535	พ.ร.บ. ปี 2551
การสืบสวน		ผบ. ทุกระดับทำได้หมด	ผู้ว่าฯหรือผู้ที่ผู้ว่าฯ มอบ
การ อบสวน	ไม่ร้ายแรง	ผบ. ทุกระดับทำได้หมด	ผู้ว่าฯหรือผู้ที่ผู้ว่าฯ มอบ
	ร้ายแรง	ผู้ว่าฯ	
ระเภท ถูกสอบ	ไม่ร้ายแรง	ผู้ว่าฯทำได้ทั้งหมดทุกระดับ	ผู้ว่าฯได้ทั้งหมดทุกระดับ
	ร้ายแรง	ระดับ 7 ลงมา ที่ไม่ใช่หัวหน้าส่วน	<u>วิชาการ</u> - ปฏิบัติการ - ชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ <u>ทั่วไป</u> - ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน - อาวุโส

		พ.ร.บ.ปี 2535	พ.ร.บ.ปี 2551
รลงโทษ	ไม่ร้ายแรง	ผู้สั่งตั้ง	ผู้ว่าฯหรือผู้ที่ผู้ว่าฯมอบ
	ร้ายแรง	อ.ก.พ. จังหวัด	อ.ก.พ. จังหวัด
การรายงานผล		ลงโทษแล้วรายงานตามลำดับถึงอธิบดี- อ.ก.พ. กระทรวง – ก.พ.	ลงโทษแล้วรายงาน อ.ก.พ. กระทรวง

ขอบคุณ

www.ocsc.go.th