



ที่ นร ๐๕๐๓/๕๒๕๕๖

13894
 27 ธ.ค. 2561
 1622
 สำนักนายกรัฐมนตรี
 ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาหารือให้เสนอร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นเรื่องด่วน ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ และเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาเป็นเรื่องด่วนต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
 รับที่ ๑๐๖/๖ วันที่ ๑๖/๑๒/๖๑
 เวลา ๑๖.๒๐ ถึง ๑๖.๓๐ น.
 สำนักการประชุม

กลุ่มงานนิติ
 รับที่ ๖๕ (๑) ๖๕๖๖
 วันที่ ๑๗/๑๒/๖๑
 เวลา ๑๕.๕๕ น.
 สำนักการประชุม

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๔๒ (วณิข)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๘๑๒๑ (วณิข/๐๙/หนังสือ/๐๑๗)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า
อธิบดี

เหตุผล

เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่ง
หัวหน้าส่วนราชการอื่นกับตำแหน่งอธิบดีทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณา สมควรกำหนดให้มี
หลักเกณฑ์กลางสำหรับการพิจารณาเทียบตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ
มีความสอดคล้องกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐและประเทศ รวมทั้งให้มี
คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือปัญหา
ในการปฏิบัติเกี่ยวกับข้าราชการต่างประเภทเพื่อประโยชน์ในการใช้หลักเกณฑ์กลางดังกล่าว
จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

.....

.....

.....

.....

(โปรดพลิก)

(๓) เป็นตำแหน่งประเภทบริหารซึ่งมีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายในการบังคับบัญชาบริหารงาน บริหารงานบุคคล และบริหารงบประมาณของส่วนราชการนั้น ซึ่งไม่รวมถึงหน้าที่และอำนาจในฐานะผู้รับมอบอำนาจ

มาตรา ๕ เพื่อประโยชน์ในการเทียบตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายของแต่ละส่วนราชการวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน โดยการวางระเบียบดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในมาตรา ๔ รวมทั้งมีหน้าที่และอำนาจในการเทียบตำแหน่งข้าราชการในส่วนราชการของตนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบนั้น

ระเบียบตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการด้วย

มาตรา ๖ ในกรณีที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการใดมีปัญหาอันไม่อาจหาข้อยุติได้ในการพิจารณาเทียบตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งเรื่องไปยังคณะกรรมการตามมาตรา ๗ โดยคณะกรรมการต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด และให้ส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้น

มาตรา ๗ ให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งคณะหนึ่ง มีหน้าที่และอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและกำหนดหลักเกณฑ์กลางสำหรับเป็นแนวทางโดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัตินี้ ประกอบด้วย

(๑) รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาเทียบตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ จำนวนไม่เกินสามคน

ให้เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอีกไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการ

มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๗ (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

การพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอื่นนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือการแต่งตั้งเพิ่ม ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

มาตรา ๙ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครอง
ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการ
โดยอนุโลม

มาตรา ๑๐ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี
พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการอื่นกับตำแหน่งอธิบดีทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์กลางสำหรับการพิจารณาเทียบตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐและประเทศ รวมทั้งให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือปัญหาในการปฏิบัติเกี่ยวกับข้าราชการต่างประเภทเพื่อประโยชน์ในการใช้หลักเกณฑ์กลางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี โดยการพิจารณาเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีอย่างน้อยต้องเป็นตำแหน่งที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมายอื่นเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการไม่ว่าส่วนราชการนั้นจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ และเป็นตำแหน่งประเภทบริหารซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในการบังคับบัญชา บริหารงาน บริหารงานบุคคล และบริหารงบประมาณของส่วนราชการนั้น ซึ่งไม่รวมถึงหน้าที่และอำนาจในฐานะผู้รับมอบอำนาจ (ร่างมาตรา ๔)

(๒) กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายของแต่ละส่วนราชการวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน โดยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในมาตรา ๔ รวมทั้งมีหน้าที่และอำนาจในการเทียบตำแหน่งข้าราชการในส่วนราชการของตนตามระเบียบนั้น ซึ่งระเบียบดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งด้วย (ร่างมาตรา ๕)

(๓) ในกรณีที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการใดมีปัญหาการพิจารณาเทียบตำแหน่งอันไม่อาจหาข้อยุติได้ให้ส่งเรื่องไปยังคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่ง โดยคณะกรรมการจะต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ทั้งนี้ การวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด และให้ส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น (ร่างมาตรา ๖)

(โปรดพลิก)

(๔) กำหนดให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่ง ประกอบด้วย รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาการเทียบตำแหน่งจำนวนไม่เกินสามคน และให้ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคนหนึ่ง เป็นเลขานุการ และอีกไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและกำหนดหลักเกณฑ์กลางสำหรับเป็นแนวทางโดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๗)

(๕) กำหนดให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ และในกรณีพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอื่นนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือการแต่งตั้งเพิ่มให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง สำหรับการประชุมของคณะกรรมการฯ จะต้องมีการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม และให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการโดยอนุโลม (ร่างมาตรา ๘ และร่างมาตรา ๙)

๓. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

โดยที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นการกำหนดให้มีหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการอื่นกับตำแหน่งอธิบดี รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาในการพิจารณาขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ อันจะทำให้การพิจารณาเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลภาครัฐมีมาตรฐานเดียวกันและไม่ก่อให้เกิดข้อขัดข้องในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการดูแลสิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ของประชาชน

หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติ (Checklist)

ร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.

✓ กฎหมายใหม่

ส่วนราชการหรือหน่วยงานผู้เสนอ สำนักงาน ก.พ.

๑. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

๑.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

เพื่อให้มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีเป็น
หลักเกณฑ์กลาง

เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องใด

เนื่องจากในปัจจุบันมีกฎหมายและระเบียบหลายฉบับระบุถึงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า
อธิบดี โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๒ ว่าด้วยเรื่ององค์กรอิสระ
ที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการสรรหาประการหนึ่งว่า ต้องมีประสบการณ์หรือรับราชการในตำแหน่ง
ไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า แต่ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่ง
อย่างอื่นของข้าราชการเท่ากับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี ทำให้เกิดความลักลั่นในการพิจารณา
จึงควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์กลางสำหรับการพิจารณาเทียบตำแหน่งดังกล่าว

๑.๒ ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

การกำหนดหลักเกณฑ์กลางสำหรับการพิจารณาเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี
จะช่วยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายของแต่ละส่วนราชการมีกรอบแนวทางในการพิจารณา
กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งสำหรับใช้ในส่วนราชการของตน ทำให้การปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ
มีความสอดคล้องกัน ช่วยลดปัญหาในการพิจารณาคุณสมบัติของการดำรงตำแหน่งของข้าราชการต่างประเภท

(โปรดพลิก)

หากไม่ทำภารกิจนั้นจะมีผลประการใด

การที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดคุณสมบัติของผู้ซึ่งได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระไว้ประการหนึ่งว่า มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า หรือรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ทำให้การพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ได้รับการสรรหาเกิดความลักลั่นในการพิจารณา และอาจไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาแต่ละครั้ง การกำหนดให้มีหลักเกณฑ์กลางเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาเบื้องต้น จะช่วยให้การพิจารณาคุณสมบัติผู้เข้ารับการสรรหาแต่ละราย แต่ละครั้ง มีมาตรฐานเดียวกันและช่วยลดการใช้ดุลพินิจในการพิจารณา นอกจากนี้อาจมีกฎหมายหรือระเบียบอื่น ๆ ที่กำหนดคุณสมบัติในลักษณะดังกล่าว การมีหลักเกณฑ์กลางสำหรับการพิจารณาเทียบตำแหน่งในลักษณะนี้ จะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติ และทำให้การปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน

๑.๓ การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีกี่ทางเลือก มีทางเลือกอะไรบ้าง

การกำหนดหลักเกณฑ์กลางสำหรับใช้ในการพิจารณาเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี อาจดำเนินการได้ใน ๒ ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่ ๑ เนื่องจากตำแหน่งอธิบดีเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน การกำหนดหลักเกณฑ์กลางสำหรับการพิจารณาเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สามารถออกเป็นหนังสือเวียนหรือกฎ ก.พ. ได้ แต่จะไม่สามารถใช้บังคับกับข้าราชการหรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นได้ ลักษณะที่ ๒ คือการจัดทำเป็นกฎหมายในระดับชั้นพระราชบัญญัติ เพื่อให้สามารถใช้บังคับในวงกว้างกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นได้ และเป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาเบื้องต้นที่กำหนดว่าในการพิจารณาเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีอย่างน้อยต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นไปวางระเบียบการเทียบตำแหน่งดังกล่าวของตนต่อไป

ตัวชี้วัดความสัมฤทธิ์ของกฎหมายมีอย่างไร

การกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน โดยกำหนดให้การวางระเบียบดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

๑.๗ การทำภารกิจสอดคล้องกับพันธกรณีและความผูกพันตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยมีต่อรัฐ

ต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศใด ในเรื่องใด

ไม่มี

การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นผลดีหรือก่อให้เกิดภาระแก่ประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร

การกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทไปวางระเบียบเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้ในส่วนราชการของตน โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ จะทำให้การพิจารณาคุณสมบัติผู้ที่กฎหมายกำหนดว่าต้องเป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีเกิดความเป็นธรรม มีมาตรฐาน ทำให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่าดังกล่าวอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในภาครัฐ โดยเฉพาะการทำหน้าที่ในหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดภาระแก่ประเทศแต่อย่างใด

๒. ผู้ทำภารกิจ

๒.๑ เมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพ ต้นทุน และความคล่องตัวแล้ว เหตุใดจึงไม่ควรให้เอกชนทำภารกิจนี้

ภารกิจนี้เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี ซึ่งเป็นการใช้บังคับกับข้าราชการ จึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการ

ภารกิจนี้ควรทำร่วมกับเอกชนหรือไม่ อย่างไร

ภารกิจนี้ไม่สามารถดำเนินการร่วมกับเอกชนได้

๒.๒ เมื่อคำนึงประสิทธิภาพและประโยชน์ที่จะเกิดแก่การให้บริการประชาชน ควรทำภารกิจนี้ร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

เนื่องจากภารกิจนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง แต่ภารกิจนี้ควรทำร่วมกับหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ เพราะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี ซึ่งองค์การกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดหลักเกณฑ์ภายใต้พระราชบัญญัติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๓ ภารกิจดังกล่าวหากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำ จะได้ประโยชน์แก่ประชาชนมากกว่าหรือไม่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเพียงหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับขององค์การกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องรับนโยบายวางหลักเกณฑ์ กลไก แนวทางการดำเนินการของกระบวนการบริหารงานบุคคลจากองค์การกลางบริหารงานบุคคลไปขับเคลื่อนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

๓.๑ การจัดทำภารกิจนั้นมีความสอดคล้องกับเรื่องใด อย่างไร

- ✓ หน้าที่หลักของหน่วยงานของรัฐ (ตามภารกิจพื้นฐาน (Function)) และ
- ✓ หน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ในเรื่อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสอง บัญญัติให้ “รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ”

(โปรดพลิก)

✓ ยุทธศาสตร์ชาติ ในเรื่อง

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๒ การทำภารกิจนั้นสามารถใช้มาตรการทางการบริหารโดยไม่ต้องออกกฎหมายได้หรือไม่

การทำภารกิจนี้เป็นการดำเนินการเพื่อให้สามารถกำหนดสภาพใช้บังคับกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ เป็นการดำเนินการที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเป็นกฎหมายในระดับชั้นพระราชบัญญัติเพื่อให้สามารถใช้บังคับ และรองรับหลักเกณฑ์ รวมถึงวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ถ้าใช้มาตรการทางการบริหารจะมีอุปสรรคอย่างไร

มาตรการทางการบริหารเป็นการดำเนินการที่กำหนดกรอบทิศทางการทำงาน แต่การใช้มาตรการทางการบริหารเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการกำหนดให้มีสภาพบังคับหรือการใช้บังคับกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ เพื่อให้สามารถยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในมาตรฐานเดียวกัน

๓.๓ ในการทำภารกิจนั้น เหตุใดจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายในขณะนี้

เหตุผลที่จำเป็นต้องตรากฎหมายในขณะนี้ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดคุณสมบัติของผู้ซึ่งจะได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระไว้ประการหนึ่งว่า มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า หรือรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า โดยการกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งดังกล่าวกำหนดให้ใช้บังคับกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ จึงกำหนดให้เป็นกฎหมายในระดับชั้นพระราชบัญญัติเพื่อการใช้บังคับให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๔ การใช้บังคับกฎหมายและระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

(ก) การใช้บังคับกฎหมาย

✓ ต้องใช้บังคับพร้อมกันทุกท้องที่ทั่วประเทศ เนื่องจาก

ปัจจุบันมีกฎหมายและระเบียบหลายฉบับระบุถึงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี แต่ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่งอย่างอื่นของข้าราชการเท่ากับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี จึงต้องกำหนดกฎหมายเพื่อใช้บังคับพร้อมกันทุกท้องที่ทั่วประเทศ

(ข) ระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

✓ ใช้บังคับทันทีที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๓.๕ เหตุใดจึงไม่ควรตราเป็นกฎในลักษณะอื่น เช่น ข้อบัญญัติท้องถิ่น

เนื่องจากมุ่งประสงค์ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ นำไปใช้เป็นมาตรฐานการจัดทำหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีสำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน จึงมีสภาพบังคับที่กระหนาบสิทธิของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๖ ลักษณะการใช้บังคับ

✓ กำกับ/ติดตาม (ข้ามไปข้อ ๓.๘)

เหตุใดจึงต้องใช้ระบบดังกล่าว

เนื่องจากจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์กลางเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ นำไปวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน โดยการวางระเบียบดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

(โปรดพลิก)

๓.๘ การใช้ระบบคณะกรรมการในกฎหมาย

๓.๘.๑ กฎหมายที่จะตราขึ้นมีการใช้ระบบคณะกรรมการ หรือไม่ มีความจำเป็นอย่างไร

กฎหมายที่จะตราขึ้นมีการใช้ระบบคณะกรรมการโดยกำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี มีหน้าที่และอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและกำหนดหลักเกณฑ์กลางสำหรับเป็นแนวทางโดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัตินี้

๓.๘.๒ คณะกรรมการที่กำหนดขึ้นมีอำนาจเข้าซ้อนกับคณะกรรมการอื่นหรือไม่

คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีที่กำหนดขึ้นไม่มีอำนาจเข้าซ้อนกับคณะกรรมการอื่น

๓.๘.๓ องค์ประกอบของคณะกรรมการมีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือนายกรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือไม่

คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดการเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีมีองค์ประกอบ ดังนี้

- รองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน
- ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
- ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาเทียบตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ จำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ
- ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนตามที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ

เหตุใดจึงต้องกำหนดให้บุคคลดังกล่าวเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ

เพราะการขับเคลื่อนภารกิจนี้มีการใช้ดุลพินิจ การมีส่วนร่วม การเสนอแนะ การให้ความเห็น ให้คำปรึกษา การตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี

ของข้าราชการประเภทต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ เพื่อเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อน และสนับสนุนนโยบายให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแผ่นดิน และสนับสนุนภารกิจพื้นฐานตามนโยบายแห่งรัฐ และกำหนดให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ มีมุมมองที่หลากหลายอย่างกว้างขวางจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการตีความ และวินิจฉัยปัญหาที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้หารือเข้ามาได้อย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๙ มีกรอบหรือแนวทางการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร

การกำหนดให้นำหลักเกณฑ์กลางการเทียบตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติไปกำหนดในระเบียบที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ เป็นการกำหนดกรอบหรือแนวทางการใช้ดุลพินิจเพื่อให้เป็นแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน

๓.๑๐ ประเภทของโทษที่กำหนด

ไม่มี

๓.๑๑ การกำหนดโทษทางอาญาจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายสัมฤทธิ์ผล เพราะเหตุใด

ไม่มี

๓.๑๒ ความผิดที่กำหนดให้เป็นโทษทางอาญาเป็นความผิดที่มีความร้ายแรงอย่างไร

ไม่มี

๔. ความซ้ำซ้อนกับกฎหมายอื่น

๔.๑ การดำเนินการตามภารกิจในเรื่องนี้มีกฎหมายอื่นในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกันหรือไม่

ไม่มีกฎหมายอื่นที่กำหนดในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกัน

๔.๒ ในกรณีที่มีกฎหมายขึ้นใหม่ เหตุใดจึงไม่ยกเลิก แก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายในเรื่องเดียวกัน หรือทำนองเดียวกันที่มีอยู่

(โปรดพลิก)

ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีในระดับพระราชบัญญัติ จึงจำเป็นต้องกำหนดกฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินการดังกล่าว

๕. ผลกระทบและความคุ้มค่า

๕.๑ ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

✓ ผู้มีหน้าที่ตามร่างกฎหมายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมายนั้นโดยตรง

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และผู้บริหารในส่วนราชการ

๕.๒ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่บุคคลดังกล่าว

ด้านเศรษฐกิจ

- เชิงบวก

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

ไม่มี

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

ด้านสังคม

- เชิงบวก

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

ไม่มี

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

✓ ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ

- เชิงบวก

การกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีมีความชัดเจน
เป็นมาตรฐาน ลดการใช้ดุลพินิจ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และผู้บริหารในส่วนราชการ

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

ทั้งนี้ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

(โปรดพลิก)

๕.๓ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลในเรื่องใดบ้างที่ต้องถูกจำกัด

การกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์กลางสำหรับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ นำไปกำหนดระเบียบของตน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ จึงมิได้เป็นการเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

๕.๔ ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

๕.๔.๑ ประชาชนจะมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นในเรื่องใด อย่างไร และเพียงใด หรือเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมากน้อยเพียงใด

ไม่มีผลกระทบต่อประชาชน

๕.๔.๒ เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

ไม่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม

การประกอบกิจการเป็นไปโดยสะดวกหรือลดต้นทุนของผู้ประกอบการได้มากน้อยเพียงใด

ไม่มีผลกระทบ

ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้มากน้อยเพียงใด

ไม่มีผลกระทบ

และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาได้มากน้อยเพียงใด

ไม่มีผลกระทบ

๕.๔.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างไร

การจัดทำร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่งอย่างอื่นของข้าราชการเท่ากับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ไปวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้กับส่วนราชการของตน

จะช่วยให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐและประเทศ

สามารถลดงบประมาณแผ่นดินได้มากน้อยเพียงใด

ไม่มีผลต่องบประมาณแผ่นดิน

๕.๔.๔ วิธีการและระยะเวลาประเมินผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ ได้แก่

ไม่มีผลกระทบต่อประชาชนและสังคม

๕.๕ ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

ไม่มี

๕.๖ ความคุ้มค่าของภารกิจเมื่อคำนึงถึงงบประมาณที่ต้องใช้ ภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นกับประชาชน และการที่ประชาชนจะต้องถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ

ไม่มีผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดิน และไม่ได้เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ความพร้อมของรัฐ

๖.๑ ความพร้อมของรัฐ

(ก) กำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้

ภารกิจนี้เป็นการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐานของหน่วยงาน จึงมีบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินการนี้อยู่แล้ว

(ข) คุณวุฒิและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต้องมี

เนื่องจากเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมาใหม่ ดังนั้น จึงต้องให้ความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติ และการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(ค) งบประมาณที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะห้าปีแรกของการบังคับใช้กฎหมาย

โดยเป็นงบดำเนินงานจำนวน

และงบลงทุนจำนวน

๖.๒ ในกรณีที่ร่างกฎหมายที่มีผลต่อการจัดตั้งหน่วยงานหรืออัตรากำลัง มีความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังและงบประมาณหรือไม่ อย่างไร

เนื่องจากการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐานของหน่วยงาน จึงไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่และไม่มี การเพิ่มอัตรากำลังหรืองบประมาณ

๖.๓ วิธีการที่จะให้ผู้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

✓ วิธีการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนผู้อยู่ภายใต้กฎหมาย

ชี้แจงสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนโดยจัดให้มีช่องทางสำหรับประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการจัดทำร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้า ส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.

✓ การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน

ประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถศึกษา ทำความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการแสดง ความเห็นต่อการจัดทำร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. เช่น เอกสาร เว็บไซต์ เป็นต้น

๗. หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้รักษาการตามกฎหมาย

๗.๑ มีหน่วยงานอื่นใดที่ปฏิบัติการกิจซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันหรือไม่ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินการกับหน่วยงานนั้นอย่างไร

ไม่มี

๗.๒ มีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

การจัดทำร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่งอย่างอื่นของข้าราชการเท่ากับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ไปวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งดังกล่าว สำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน ดังนั้น การวางระเบียบดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

๗.๓ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น จึงต้องบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานงบประมาณ

๗.๔ ผู้รักษาการตามกฎหมาย ได้แก่

นายกรัฐมนตรี

การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย เนื่องจาก

การจัดทำร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. เป็นการดำเนินการตามภารกิจพื้นฐานของหน่วยงานภาครัฐ จึงอยู่ภายใต้การดำเนินการของฝ่ายบริหารภาครัฐ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร

๘. วิธีการทำงานและตรวจสอบ

๘.๑ ระบบการทำงานที่กำหนดสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือไม่

- ✓ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ✓ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ✓ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

๘.๒ การเปิดเผยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๘.๒.๑ ในกฎหมายมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องใดบ้าง

ในกฎหมายกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายของข้าราชการประเภทต่าง ๆ วางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน โดยการวางระเบียบดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.

แต่ละขั้นตอนใช้เวลาดำเนินการเท่าใด

เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

๘.๒.๒ หากมีการใช้ดุลพินิจ การใช้ดุลพินิจสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรมอย่างไร

การใช้ดุลพินิจสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม เพราะกำหนดหลักเกณฑ์กลางเป็นกรอบแนวทางสำหรับการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดีของข้าราชการแต่ละประเภท และการกำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดกรณีที่มีปัญหา จะช่วยให้การพิจารณามีความเป็นธรรมและมีมาตรฐาน

๘.๒.๓ ในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ใช้หลักกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพอย่างไร

ไม่มี

๘.๓ มีระบบการตรวจสอบและคานอำนาจอย่างไรบ้าง

๘.๓.๑ มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

๘.๓.๒ มีกระบวนการร้องเรียนจากบุคคลภายนอกหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

๙. การจัดทำกฎหมายลำดับรอง

๙.๑ ได้จัดทำแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรอง กรอบระยะเวลา ตลอดจนกรอบสาระสำคัญของกฎหมายลำดับรองนั้นหรือไม่

ไม่มีการจัดทำกฎหมายลำดับรอง แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ต้องไปวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี สำหรับใช้กับข้าราชการในส่วนราชการของตน โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติ

ได้ยกร่างกฎหมายลำดับรองในเรื่องใดบ้าง

๙.๒ มีกรอบในการตราอนุบัญญัติเพื่อป้องกันการขยายอำนาจหน้าที่ของรัฐหรือเพิ่มภาระแก่บุคคลเกินสมควรอย่างไร

มีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ด้วยองค์คณะในรูปแบบคณะกรรมการ

๑๐.การรับฟังความคิดเห็น

✓ มีการรับฟังความคิดเห็น

๑๐.๑ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรืออาจได้รับผลกระทบที่รับฟังความคิดเห็น

หน่วยงานภาครัฐ

✓ สำนักงาน ก.พ.

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ได้แก่

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงบประมาณ

ภาคประชาชน/องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

๑๐.๒ มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนหรือไม่ อย่างไร

มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชน โดยสำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีช่องทางแสดงความความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. www.ocsc.go.th และเว็บไซต์ www.lawamendment.go.th ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ระยะเวลา ๒๐ วัน และได้เปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐ ที่เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตามแนวทางการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นประกอบการจัดทำร่างกฎหมาย โดยการรับฟังความคิดเห็นอย่างน้อยต้องผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐนั้น หรือผ่านเว็บไซต์ www.lawamendment.go.th

๑๐.๓ จัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและเสนอมาประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

✓ จัดทำ

ในกรณีจัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น มีสาระสำคัญในเรื่องดังต่อไปนี้หรือไม่

- ✓ วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น
- ✓ จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง
- ✓ พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

ทั้งนี้ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

ขอรับรองว่าการเสนอร่างพระราชบัญญัติได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรีฯ และระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีฯ แล้ว

ลงชื่อ..... เมธี เทพมณี

(นางเมธี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

13 พ.ค. ๒๕๖1

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ คมกฤษ พอนอ่วม และ อิศรภาพ สาลี

หมายเลขติดต่อ โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๘ หรือ ๖๖๕๕ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

รายงานการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ
ที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๒ ว่าด้วยเรื่ององค์กรอิสระที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการสรรหาประการหนึ่งว่า ต้องมีประสบการณ์หรือรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า แต่ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่งอย่างอื่นของข้าราชการเท่ากับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี ทำให้เกิดความสับสนในการพิจารณา จึงควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์กลางสำหรับการพิจารณาเทียบตำแหน่งดังกล่าว

จากการประชุมหารือร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี อาทิ กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธาน เมื่อวันศุกร์ที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ ทำเนียบรัฐบาล ที่ประชุมได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันจัดทำร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ดำเนินการยกย่องพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. และได้ประสานขอความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ. โดยได้เสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวที่ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) พิจารณา และได้สั่งการให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ. เข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๒. สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อประกอบการจัดทำร่างกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติผ่านระบบเทคโนโลยีของสำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ www.ocsc.go.th และที่เว็บไซต์ www.lawamendment.go.th ตั้งแต่วันที่ ๔ - ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๒๐ วัน ปรากฏว่าไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น และได้เปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐ ที่เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตามแนวทางการจัดทำและเสนอร่างกฎหมายตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นประกอบการจัดทำร่างกฎหมาย โดยการรับฟังอย่างน้อยต้องผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐนั้น หรือผ่านเว็บไซต์ www.lawamendment.go.th

(รายละเอียดข้อมูลการรับฟังความคิดเห็นตามเอกสารแนบท้าย)

ผลกระทบจากการบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ
ที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.

๕. ผลกระทบและความคุ้มค่า

๕.๑ ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

✓ ผู้มีหน้าที่ตามร่างกฎหมายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมายนั้นโดยตรง

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และผู้บริหารในส่วนราชการ

๕.๒ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่บุคคลดังกล่าว

ด้านเศรษฐกิจ

- เชิงบวก

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

ไม่มี

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

ด้านสังคม

- เชิงบวก

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

ไม่มี

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

✓ ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ

- เชิงบวก

การมีกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี เพื่อเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์กลางเพื่อเทียบตำแหน่งอย่างอื่นของข้าราชการเท่ากับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี เพื่อให้การปฏิบัติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลและส่วนราชการต่าง ๆ มีความชัดเจนเป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกัน ลดการใช้ดุลพินิจ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐและประเทศ รวมทั้งการมีคณะกรรมการชี้ขาดการเทียบตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือปัญหาในการปฏิบัติเกี่ยวกับข้าราชการต่างประเภท จะช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการใช้หลักเกณฑ์กลางดังกล่าว

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และผู้บริหารในส่วนราชการ

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

.....

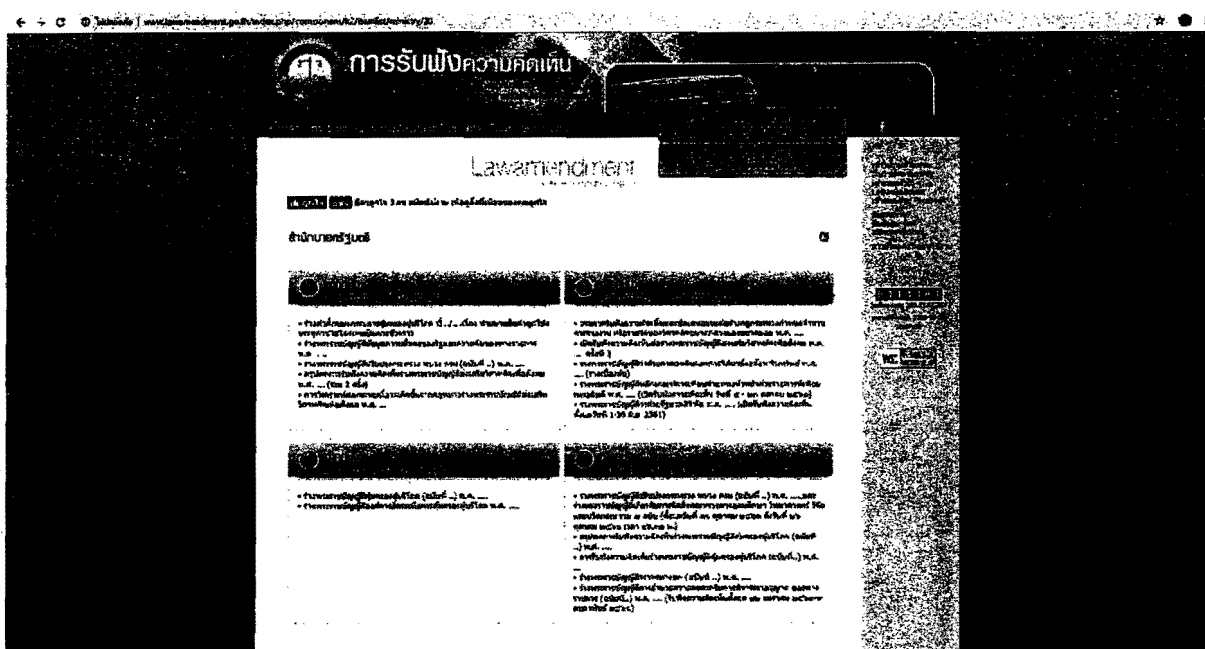
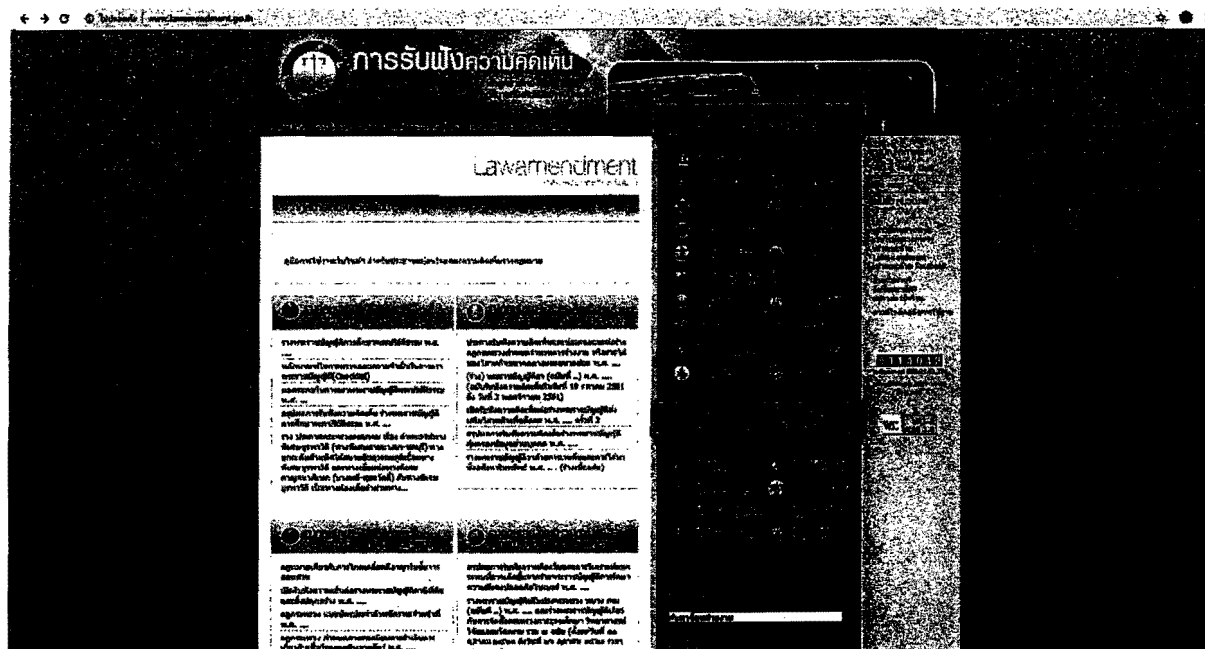
หลักฐานการรับฟังความคิดเห็น

๑. การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.
ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. (<https://www.ocsc.go.th>)



(โปรดพลิก)

๒. การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การเทียบตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.
 ผ่านทางเว็บไซต์การรับฟังความคิดเห็นกฎหมายไทย (<http://www.lawamendment.go.th>)



(โปรดพลิก)

