



ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑ / ๒๗๕๓

กรมราชทัณฑ์

๒๒๒ ถนนนนทบุรี ๑

อำเภอเมืองนนทบุรี

จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์การขยายระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานราชการ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๖/๒๓๗๔๘ - ๒๓๗๔๙ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาขยายระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานราชการ จำนวน ๒ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมราชทัณฑ์แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดจัดทำสัญญาจ้างและคำสั่งจ้างพนักงานราชการในรายที่มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน ไม่ต่ำกว่าระดับดี (๗๕ คะแนนขึ้นไป) ต่อเนื่องจากที่จ้างไว้เดิม ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

กรมราชทัณฑ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างการส่งเสริมประสบการณ์ในงานราชทัณฑ์ให้แก่พนักงานราชการ รวมทั้งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์ จึงให้หน่วยงานในสังกัดพิจารณาขยายระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานราชการเฉพาะรายที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนด รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้แจ้งเวียนจำดำเนินการ และแจ้งพนักงานราชการทราบต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อนุกรม

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๔๐

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาขยายระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานราชการ
(ตามหนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๒๓๘๗) ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของพนักงานราชการตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์และนักทัณฑวิทยาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำ/ทัณฑสถาน” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการข้างต้นมีข้อกังวลในประเด็นความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อจำกัดด้านสวัสดิการ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้เพียงคราวละ ๑ ปี ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดการสั่งสมความชำนาญในงาน ซึ่งหากพนักงานราชการลาออกบ่อยครั้ง ย่อมทำให้การขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์เป็นไปโดยไม่ต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับผลการวิจัยอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานราชการบางส่วนไม่ได้แสดงออกซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ขาดความกระตือรือร้น และขาดความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ เนื่องจากมองว่าตนเป็นเพียงผู้ได้บังคับบัญชาและไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างการสั่งสมประสบการณ์ในงานราชทัณฑ์ให้แก่พนักงานราชการ อันจะเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กรมราชทัณฑ์จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อพิจารณาขยายระยะเวลาการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการจากเดิม ๑ ปี ให้เป็น ๔ ปี (หรือเต็มกรอบระยะเวลา) ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

- (๑) พนักงานราชการต้องปฏิบัติหน้าที่สังกัดกรมราชทัณฑ์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- (๒) มีผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการครั้งก่อนหน้าในระดับดีมากขึ้นไป (ตั้งแต่ ๘๕ คะแนนขึ้นไป)
- (๓) เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้นๆ ที่จะพิจารณา ลงมติตามว่าพนักงานราชการผู้ใดสมควรจะได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้างเป็น ๔ ปี (หรือเต็มกรอบระยะเวลา) หรือหากผู้ใดยังมีพฤติกรรมบางประการซึ่งสมควรปรับปรุงให้แจ้งผู้นั้นทราบเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น แล้วจึงนำเข้าพิจารณาใหม่หลังจากกรอบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป
- (๔) ให้หน่วยงานอาศัยมติตาม (๓) แก้ไขสัญญาจ้างฉบับเดิมได้ โดยให้ผู้อำนวยการ ส่วนบริหารทั่วไป/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ชัดฆ่าข้อความเดิม และเพิ่มเติมข้อความใหม่ด้วยวิธีตึกเดิม แล้วลงลายมือชื่อกำกับไว้ตรงที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมทุกแห่งในสัญญาจ้าง สำหรับการแก้ไขคำสั่งจ้างก็ให้ใช้วิธีการเดียวกัน
- (๕) ให้หน่วยงานมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้พนักงานราชการรายที่ได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้าง เพื่อการสั่งสมประสบการณ์ทำงานและสอดคล้องกับระยะเวลาในสัญญาจ้างที่ขยาย
- (๖) กำชับให้พนักงานราชการทราบว่า แม้จะได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้าง แต่ก็ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด หากกระทำความผิดวินัยร้ายแรง หรือได้รับคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ รอบติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี หน่วยงานก็จะต้องไล่ออกหรือเลิกจ้างเช่นเดิม
- (๗) ในคราวแรกของหลักเกณฑ์นี้ ให้หน่วยงานดำเนินการได้ทันที
- (๘) สำหรับคราวต่อไป ถือเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ ทุกครั้งที่พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หากเดือนใดมีผู้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หลายคน ให้พิจารณารวมไปในคราวเดียวกัน

(๙) ให้จัดเก็บมติการพิจารณาไว้เป็นหลักฐาน และแจ้งเฉพาะรายชื่อพนักงานราชการผู้ที่ได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้างเต็มกรอบระยะเวลาให้กรมราชทัณฑ์ทราบ โดยไม่ต้องแนบบมติที่ประชุมหรือสัญญาจ้างมาประกอบ

(๑๐) แนวทางการขยายระยะเวลาสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์นี้ ให้มีผลครอบคลุมถึงพนักงานราชการที่อยู่ระหว่างการจัดทำสัญญาจ้าง และพนักงานราชการที่จะจัดจ้างใหม่ในอนาคตด้วย

(๑๑) การจัดทำสัญญาจ้างในคราวแรกของพนักงานราชการใหม่ ให้มีระยะเวลาสิ้นสุดภายในปีงบประมาณที่จัดทำสัญญานั้นก่อน และเมื่อมีคุณสมบัติตาม (๑) และ (๒) แล้ว จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาขยายระยะเวลาสัญญาจ้างได้

หมายเหตุ การจัดทำประกาศรับสมัครพนักงานราชการของหน่วยงานต่างๆ ให้ยังคงระบุระยะเวลาการจ้างไว้เป็น ๑ ปี เช่นเดิม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๖๗ ๓๔๔๐

ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑ / ๒๗๘๘

วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การขยายระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานราชการ

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน สถานกักกัน และสถานกักขัง

ตามหนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๖/๒๓๗๔๘ - ๒๓๗๔๙ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕
แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดจัดทำสัญญาจ้างและคำสั่งจ้างพนักงานราชการในรายที่มีคะแนนเฉลี่ยของผล
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันไม่ต่ำกว่าระดับดี (๗๕ คะแนนขึ้นไป) ต่อเนื่องจากที่จ้างไว้เดิม ๑ ปี
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

กรมราชทัณฑ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน
สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างการสั่งสมประสบการณ์ในงานราชทัณฑ์ให้แก่พนักงานราชการ รวมทั้ง
เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์ จึงให้หน่วยงานในสังกัดพิจารณาขยายระยะเวลา
สัญญาจ้างพนักงานราชการเฉพาะรายที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนด รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ และแจ้งพนักงานราชการทราบต่อไป

อนุพร

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาขยายระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานราชการ
(ตามหนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๒๓๘๘ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของพนักงานราชการตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์และนักทัณฑวิทยาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำ/ทัณฑสถาน” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการข้างต้นมีข้อกังวลในประเด็นความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อจำกัดด้านสวัสดิการ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้เพียงคราวละ ๑ ปี ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดการส่งเสริมความชำนาญในงาน ซึ่งหากพนักงานราชการลาออกบ่อยครั้ง ย่อมทำให้การขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์เป็นไปโดยไม่ต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับผลการวิจัยอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานราชการบางส่วนไม่ได้แสดงออกซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ขาดความกระตือรือร้น และขาดความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ เนื่องจากมองว่าตนเป็นเพียงผู้ได้บังคับบัญชาและไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างการส่งเสริมประสบการณ์ในงานราชทัณฑ์ให้แก่พนักงานราชการ อันจะเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กรมราชทัณฑ์จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อพิจารณาขยายระยะเวลาการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการจากเดิม ๑ ปี ให้เป็น ๔ ปี (หรือเต็มกรอบระยะเวลา) ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

- (๑) พนักงานราชการต้องปฏิบัติหน้าที่สังกัดกรมราชทัณฑ์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- (๒) มีผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการครั้งก่อนหน้าในระดับดีมากขึ้นไป (ตั้งแต่ ๘๕ คะแนนขึ้นไป)
- (๓) เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้นๆ ที่จะพิจารณา ลงมติตามว่าพนักงานราชการผู้ใดสมควรจะได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้างเป็น ๔ ปี (หรือเต็มกรอบระยะเวลา) หรือหากผู้ใดยังมีพฤติกรรมบางประการซึ่งสมควรปรับปรุงให้แจ้งผู้นั้นทราบเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น แล้วจึงนำเข้าพิจารณาใหม่หลังจากรอบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป
- (๔) ให้หน่วยงานอาศัยมติตาม (๓) แก้ไขสัญญาจ้างฉบับเดิมได้ โดยให้ผู้อำนวยการ ส่วนบริหารทั่วไป/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ชัดฆ่าข้อความเดิม และเพิ่มเติมข้อความใหม่ด้วยวิธีตักเติม แล้วลงลายมือชื่อกำกับไว้ตรงที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมทุกแห่งในสัญญาจ้าง สำหรับการแก้ไขคำสั่งจ้างก็ให้ใช้วิธีการเดียวกัน
- (๕) ให้หน่วยงานมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้พนักงานราชการรายที่ได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้าง เพื่อการส่งเสริมประสบการณ์ทำงานและสอดคล้องกับระยะเวลาในสัญญาจ้างที่ขยาย
- (๖) กำชับให้พนักงานราชการทราบว่า แม้จะได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้าง แต่ก็ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด หากกระทำผิดวินัยร้ายแรง หรือได้รับคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ รอบติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี หน่วยงานก็จะต้องไล่ออกหรือเลิกจ้างเช่นเดิม
- (๗) ในคราวแรกของหลักเกณฑ์นี้ ให้หน่วยงานดำเนินการได้ทันที
- (๘) สำหรับคราวต่อไป ถือเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ ทุกครั้งที่พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หากเดือนใดมีผู้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หลายคน ให้พิจารณารวมไปในคราวเดียวกัน

(๙) ให้จัดเก็บมติการพิจารณาไว้เป็นหลักฐาน และแจ้งเฉพาะรายชื่อพนักงานราชการผู้ที่ได้รับการขยายระยะเวลาสัญญาจ้างเต็มกรอบระยะเวลาให้กรมราชทัณฑ์ทราบ โดยไม่ต้องแนบมติที่ประชุมหรือสัญญาจ้างมาประกอบ

(๑๐) แนวทางการขยายระยะเวลาสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์นี้ ให้มีผลครอบคลุมถึงพนักงานราชการที่อยู่ระหว่างการจัดทำสัญญาจ้าง และพนักงานราชการที่จะจัดจ้างใหม่ในอนาคตด้วย

(๑๑) การจัดทำสัญญาจ้างในคราวแรกของพนักงานราชการใหม่ ให้มีระยะเวลาสิ้นสุดภายในปีงบประมาณที่จัดทำสัญญานั้นก่อน และเมื่อมีคุณสมบัติตาม (๑) และ (๒) แล้ว จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาขยายระยะเวลาสัญญาจ้างได้

หมายเหตุ การจัดทำประกาศรับสมัครพนักงานราชการของหน่วยงานต่างๆ ให้ยังคงระบุระยะเวลาการจ้างไว้เป็น ๑ ปี เช่นเดิม
