



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองกฎหมายและระเบียบ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๐๒๗

ที่ นร ๐๒๐๔.๐๒/ ๖๒๖

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง มติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญที่เห็นควรแจ้งเวียน

๑

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายไพฑูรย์ ทิรัญประดิษฐ์)

ตามที่สำนักนายกรัฐมนตรีได้จัดทำสรุปผลการประชุมคณะรัฐมนตรี (ข่าวทำเนียบรัฐบาล) ซึ่งแจ้งเวียนไปยังกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ เผยแพร่ให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดของกระทรวง ต่างๆ ได้รับทราบเป็นประจำทุกวันอังคาร เพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการประชุมของ คณะรัฐมนตรี นั้น

กกร. ได้ตรวจสอบแล้ว มีมติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญ ประจำวันที่ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบดังรายละเอียดที่ได้ส่งมาพร้อมนี้ ในการนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ กกร. จักได้ตรวจสอบและรวบรวมนำเสนอเป็นประจำทุกเดือนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรแจ้งเวียนให้ส่วนราชการในสังกัดทราบต่อไป

(นายยุทธนา เทียมพงศ์)

อกร.

(นายไพฑูรย์ ทิรัญประดิษฐ์)

รปส.

๒๑ ต.ค. ๒๕๕๖

๒

- ทราบ
- ดำเนินการตามเสนอ

(นายอภิรักษ์ จันทรังษี)

อปส.

๑๒ พ.ย. ๒๕๕๖

ที่ นร ๐๒๐๑.๐๑/ว ๒๑๕

เรียน ผอ.สำนัก,ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อโปรดทราบ

(นายเสมอ นิ่มเงิน)

เลขานุการกรม

๑๒ พ.ย. ๒๕๕๖

๓

เรียน กกร.

(นายยุทธนา เทียมพงศ์)

อกร.

รปส. (นายไพฑูรย์ ทิรัญประดิษฐ์)..... ๐๒๐๔.๐๒/๖๒๖ ๑๘ ต.ค. ๒๕๕๖ ๖๓๙๕

๑๘ ต.ค. ๒๕๕๖

ฝ่ายสารบรรณ A328
12 / พ.ย. / 56

มติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญ ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๕๖

วัน เดือน ปี	เรื่อง	สาระสำคัญโดยสรุป
วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖	<p>๖. เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนาท่าอากาศยานภาคใต้ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)</p>	<p>๖. เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนาท่าอากาศยานภาคใต้ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ ตามที่ คปร. เสนอ ดังนี้</p> <p>๑. เห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนาท่าอากาศยานภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ทั้งมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่อำนาจปฏิบัติ</p> <p>๒. ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) รับผิดชอบปรับปรุงแนวทางการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการให้เหมาะสมให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มี Attitude มี Service Mind และพิจารณาแนวทางการสอบคัดเลือกในภาพรวมข้าราชการพลเรือน ภาคต่าง ๆ องค์กรอิสระให้มีบรรทัดฐานเดียวกันในระยะยาว</p> <p style="text-align: center;">สาระสำคัญของเรื่อง คปร. รายงานว่า</p> <p>เพื่อให้การบริหารและพัฒนาท่าอากาศยานภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ยุทธศาสตร์ประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑) รวมทั้งตอบสนองต่อบริบทของการพัฒนาและสภาพกำลังคน (พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑) รวมทั้งตอบสนองต่อบริบทของการบริหารราชการและสภาพกำลังคน ภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเป็นการช่วยเหลือปัญหาการบริหารจัดการกำลังคนของ ส่วนราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนาท่าอากาศยานภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ประกอบกับเพื่อเพิ่ม กลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของรัฐ คปร. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนาท่าอากาศยาน ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) ดังต่อไปนี้</p> <p style="text-align: center;">๑. หลักการ</p> <p>๑.๑ การบริหารและพัฒนาท่าอากาศยานภาครัฐต้องมีความสอดคล้องกับ ความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต</p> <p>๑.๒ การบริหารและพัฒนาท่าอากาศยานภาครัฐต้องเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวน และความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ</p>

๑.๓ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องคำนึงถึงผลิตภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ

๑.๔ การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่น เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ ปัญหาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ

๒. เป้าหมาย

๒.๑ ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารมีกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการ ขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร ราชการในขนาดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหาร สามารถบริหารและพัฒนากำลังคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เหมาะสม กับภารกิจ

๒.๓ กำลังคนภาครัฐในสังกัดฝ่ายบริหารได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถ ที่พร้อมรองรับการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงาน

๓. ขอบเขต

มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – พ.ศ. ๒๕๖๑) ครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณ งบประมาณจากรางวัลจ่ายแผ่นดิน

๔. มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

๔.๑ มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

๑) การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ (๑.๑) ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ (๑.๒) ในกรณีที่มีส่วนราชการมีการขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ ให้ฝ่ายเลขาฯการร่วม คปร. ร่วมกับส่วนราชการหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ภาพรวมภารกิจ อัตรากำลังทุกประเภท และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการ พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็น เสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. พิจารณาเห็นควรให้มีการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๒) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ (๒.๑) ไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และจัดสรรอัตรา

ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ จากผลการเกษียณอายุคืนในภาพรวมของกระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถเกลี่ยอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนราชการ ได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น

(๒.๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปี แจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พิจารณาจัดสรรอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ครป. กำหนด

(๒.๓) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงหรือองค์กร กลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ครป. กำหนด

(๒.๔) เมื่อพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแล้วแต่กรณีแจ้งผลการดำเนินการให้ ครป. ทราบ

๔.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic Workforce Planning and Management)

๑.๑) เป้าประสงค์

- ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการ
- ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ และ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๒) ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

- ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนกำลังคนที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การบริหารราชการ
- ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการเพิ่ม ประสิทธิภาพและคุณค่าในการใช้ตัวชี้วัดกำลัง

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (Develop Workforce Strategic Readiness)

(๒.๑) เป้าประสงค์

ความรู้ ความสามารถ และทักษะ (Skill Set) รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสม (Mindset) ในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

จากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner)

(๒.๒) ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

(๑) ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๒) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับจำนวน ตำแหน่ง ระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓) ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) หรือแผนสืบพอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)

(๔) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Professional) ของสำนักงาน ก.พ. หรือที่องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

(๔) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

๓.๑) เป้าประสงค์

(๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ใน

ระบบราชการ

(๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตดีและมีแรงจูงใจในการสร้าง

และพัฒนาผลงาน

๓.๒) ตัวชี้วัด (ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑)

ไปสู่การเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่

(๑) ร้อยละ ๕๐ ของส่วนราชการมีแผนปฏิบัติการปรับปรุงองค์กร
เชื่อมันต่อระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความ
พึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ

(๓) ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ มีความ
พึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ

**๔.๓ แนวทางการนำมาตราการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐไปสู่
การปฏิบัติ**

(๑) ให้สำนักงาน ก.พ. (สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ) และองค์กร
กลางบริหารทรัพยากรบุคคล (สำหรับกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการ
ตำรวจ) ดำเนินการดังนี้

(๑.๑) จัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือแนวทางการดำเนินการในเรื่องต่างๆ
(Guidelines) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ -
๒๕๖๑) ทั้งมาตรการจัดการอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์
เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม

(๑.๒) ร่วมกับส่วนราชการแต่ละแห่งในการวิเคราะห์ว่าเรื่องใด
ในยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) มีความจำเป็นหรือ
มีผลกระทบสูงต่อการบริหารราชการ และสนับสนุน ส่งเสริม ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ความ
ช่วยเหลือ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ได้เป็นอย่างดี
ได้อย่างเหมาะสม หากจำเป็นอาจจัดให้มีการทดลองนำร่องการดำเนินการในบางเรื่องก่อนก็ได้

กรณีให้เห็นว่ามีเรื่องซึ่งมีผลกระทบสูงต่อส่วนราชการในภาพรวมและ
จำเป็นต้องดำเนินการ อาจประสาน/แจ้งสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อพิจารณากำหนดให้การดำเนินการ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อไป

(๑.๓) ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจกับ อ.ก.พ. กระทรวง หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้บริหาร หน่วยงานราชการเจ้าหน้าที่ และข้าราชการทุกระดับ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อสร้าง
ความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำมาตราการบริหารและพัฒนาคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๒๕๖๑) ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๑.๔) ติดตามผลการดำเนินการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนาคนกำลังคน
ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ และรายงานความก้าวหน้าในการ

		<p>ดำเนินการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคให้ ก.พ. คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี และ คปร. ทราบ</p> <p>(๒) ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับส่วนราชการพิจารณาผ่อนคลายนโยบายหรือปรับปรุงกฎระเบียบด้านการบริหารกำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>(๓) ให้ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ให้กับองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ รวมทั้งอาจจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารและพัฒนากำลังคน เพื่อให้การควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐมีความครอบคลุมและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p> <p>(๔) ให้ คปร. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อมาตรการสิ้นสุดลง</p>
	<p>๑๐. เรื่อง การพิจารณากำหนดวันหยุดราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ๒๕๕๗ เพิ่มเป็นกรณีพิเศษ</p>	<p>๑๐. เรื่อง การพิจารณากำหนดวันหยุดราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ๒๕๕๗ เพิ่มเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบกำหนดวันหยุดราชการเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษในปี ๒๕๕๖ โดยกำหนดให้ วันจันทร์ที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๖ เป็นวันหยุดราชการเพิ่มเป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ วัน เพื่อให้มีวันหยุดต่อเนื่อง ๕ วัน ตั้งแต่วันเสาร์ที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖ - วันพุธที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ (วันขึ้นปีใหม่) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและสนับสนุนภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอ</p> <p>ทั้งนี้ ในส่วนรัฐวิสาหกิจ สถาบันการเงิน และภาคเอกชน ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ธนาคารแห่งประเทศไทย และกระทรวงแรงงาน พิจารณาความเหมาะสมให้สอดคล้องกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป</p> <p>อีกทั้ง ในกรณีหน่วยงานใดที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชน หรือมีความจำเป็นหรือราชการสำคัญในวันดังกล่าวโดยได้กำหนดหรือต้นทนายไว้ก่อนแล้ว ซึ่งหากยกเลิกหรือเลื่อนไป จะเกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการให้บริการประชาชน ให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นพิจารณาดำเนินการตามความเห็นสมควร โดยมีให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการและประชาชน</p>

	<p>๒๒. เรื่อง แต่งตั้ง</p>	<p>๒๒. เรื่อง แต่งตั้ง</p> <p>๒. การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการร่างกฎหมายประจำ (สำนักนายกรัฐมนตรีย)</p> <p>คณะรัฐมนตรีมีมติแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้ดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ ราย ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เสนอ ดังนี้</p> <p>๑) นายธนาวัฒน์ สังข์ทอง ผู้อำนวยการสำนักกฤษฎีกา (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดำรงตำแหน่ง กรรมการร่างกฎหมายประจำ (นักกฎหมายกฤษฎีกาทรงคุณวุฒิ) กลุ่มร่างกฎหมายและให้ความเห็นทางกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๕</p> <p>๒) นายพนพต เกรียงไกร ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลกฎหมายกลาง (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดำรงตำแหน่ง กรรมการร่างกฎหมายประจำ (นักกฎหมายกฤษฎีกาทรงคุณวุฒิ) กลุ่มร่างกฎหมายและให้ความเห็นทางกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตั้งแต่วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕</p> <p>ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นต้นไป</p>
--	----------------------------	--