

ถาม - ตอบ

เรื่อง

การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. 2552



สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน  
สำนักงาน ก.พ.

## ถาม - ตอบ

### เรื่อง

การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. 2552



สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน  
สำนักงาน ก.พ.

ISBN : 978 - 616 - 548 - 033 - 8

สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พิมพ์ครั้งที่ 1

จำนวน 3,000 เล่ม

เดือนตุลาคม พ.ศ. 2552

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

โทรศัพท์ 0 2547 1980 0 2547 1982 0 2547 1990

โทรสาร 0 2547 1437

[www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

พิมพ์ที่ บริษัท พี.เอ.สีฟวิ่ง จำกัด

โทรศัพท์ 0 2881 9890

โทรสาร 0 2881 9894

## คำนำ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ที่ออกตามมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 แล้ว ซึ่งกฎ ก.พ.ดังกล่าวกำหนดหลักการที่เปลี่ยนแปลงระบบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยข้าราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป แทนระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบเดิมซึ่งเป็นแบบขั้น การเปลี่ยนแปลงระบบการเลื่อนเงินเดือนในครั้งนี้ นอกจากสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับนี้แล้ว ยังมีสาระสำคัญอื่นที่เกี่ยวข้องคือ วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนที่กำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 29 กันยายน 2552 ด้วย ดังนั้น เพื่อเป็นการรวบรวมกฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสำหรับการเลื่อนเงินเดือนตามระบบใหม่ สำนักงาน ก.พ. จึงจัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้นซึ่งประกอบด้วยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และจัดทำคำถาม-คำตอบ เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการนำระบบการเลื่อนเงินเดือนไปสู่การปฏิบัติ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้จะช่วยเป็นแนวทางให้ส่วนราชการและจังหวัดนำระบบการเลื่อนเงินเดือนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติที่มุ่งหวังให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นการตอบแทนการปฏิบัติราชการตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติราชการและการประพฤติตนอย่างแท้จริง

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม 2552



# สารบัญ

หน้า

ถาม – ตอบ การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. 2552

1 - 18

ภาคผนวก

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. 2552
- ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน

มติคณะรัฐมนตรี



# ถาม - ตอบ

## การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. 2552

๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙

### ระยะเวลาการใช้บังคับ

**1. ถาม** กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. 2552 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ใด

**ตอบ** ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ยกเว้นการโอนเงินเดือนในวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ให้ใช้หลักเกณฑ์วิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว5 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามบทเฉพาะกาลของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

**2. ถาม** การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. นี้ กำหนดให้มีปีละกี่รอบ ในช่วงเวลาใด

**ตอบ** กำหนดไว้ปีละ 2 รอบ ดังนี้

**รอบที่ 1** ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม และให้โอนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน

**รอบที่ 2** ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน และให้โอนเงินเดือนในวันที่ 1 ตุลาคม



## การโอนเงินเดือนเป็นร้อยละและวงเงินงบประมาณ

**3. ถาม** การโอนเงินเดือนในระบบที่ไม่มีชั้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการ จะเลื่อนอย่างไร

**ตอบ** จะโอนเงินเดือนเป็นร้อยละของ**ฐานในการคำนวณ**ที่กำหนดไว้

**4. ถาม** “ฐานในการคำนวณ” คืออะไร

**ตอบ** คือ ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนของข้าราชการ ในแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

**5. ถาม** “ฐานในการคำนวณ” มีวิธีการคิดอย่างไร

**ตอบ** ฐานในการคำนวณมี 2 ค่า คือ ฐานในการคำนวณระดับล่างและระดับบน มีวิธีการคิดดังนี้

ฐานในการคำนวณระดับล่าง = (เงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.พ. กำหนด + ค่ากลาง) / 2

ฐานในการคำนวณระดับบน = (เงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด + ค่ากลาง) / 2

(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552)

**6. ถาม** “ค่ากลาง” คืออะไร

**ตอบ** ค่ากลาง = (เงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.พ.กำหนด+เงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด)/2

**7. ถาม** “ฐานในการคำนวณ” และ “ค่ากลาง” ส่วนราชการจะต้องคำนวณเองหรือไม่

**ตอบ** ไม่ต้องคำนวณ เนื่องจาก ก.พ. ได้กำหนดไว้แล้วตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552

## 8. ถาม “ฐานในการคำนวณ” จะนำมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างไร

**ตอบ** ข้าราชการผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วงเงินเดือนของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับใด ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับบนหรือระดับล่างที่กำหนดสำหรับ ช่วงเงินเดือนนั้น

**ตัวอย่างที่ 1** นาย ก ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เงินเดือน 15,000 บาท ซึ่งอยู่ในช่วงเงินเดือน 12,530-25,180 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับล่าง คือ อัตรา 20,350 บาท

**ตัวอย่างที่ 2** นาง ข ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เงินเดือน 28,000 บาท ซึ่งอยู่ในช่วงเงินเดือน 25,190-36,020 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับบน คือ อัตรา 30,600 บาท

**ตัวอย่างที่ 3** นาย ค ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสรรพากรอาวุโส เงินเดือน 16,000 บาท ซึ่งอยู่ในช่วงเงินเดือน 15,410-28,270 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับล่าง 1 คือ อัตรา 28,270 บาท

**ตัวอย่างที่ 4** นางสาว ง ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส เงินเดือน 32,000 บาท ซึ่งอยู่ในช่วงเงินเดือน 28,280-36,020 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับบน 1 คือ อัตรา 30,870 บาท

**ตัวอย่างที่ 5** นาย จ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่ง นายช่างโยธาอาวุโส เงินเดือน 21,000 บาท ซึ่งอยู่ในช่วงเงินเดือน 15,410-31,430 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับล่าง 2 คือ อัตรา 28,270 บาท

**ตัวอย่างที่ 6** นาง ฉ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่ง นาฏศิลป์อาวุโส เงินเดือน 33,000 บาท ซึ่งอยู่ในช่วงเงินเดือน 31,440-47,450 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับบน 2 คือ อัตรา 39,440 บาท

**ตัวอย่างที่ 7** นาย ช ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เงินเดือน 24,500 บาท ซึ่งอยู่ในช่วงเงินเดือน 18,910-37,970 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณระดับล่าง คือ อัตรา 31,680 บาท

**9. ถาม** วงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนกำหนดไว้อย่างไร

**ตอบ** กำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม และวันที่ 1 กันยายน ตามลำดับ ทั้งนี้ การโอนเงินเดือนและวงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละรอบเป็นอิสระจากกัน ซึ่งหมายความว่า ไม่สามารถนำวงเงินงบประมาณที่เหลือของรอบการประเมินที่แล้วมาใช้ได้อีก

**10. ถาม** การแบ่งวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนระหว่างราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคกำหนดไว้อย่างไร

**ตอบ** กำหนดให้ส่วนราชการตัดยอดจำนวนคนและจำนวนเงินของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาคผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ

(2) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน

นอกจากวงเงินการโอนเงินเดือนของส่วนราชการ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นผู้สั่งโอนเงินเดือนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

**11. ถาม** ส่วนราชการหรือจังหวัดจะมีแนวทางจัดสรรวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนให้หน่วยงานหรือส่วนราชการประจำจังหวัดอย่างไร

**ตอบ** หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดอาจพิจารณาจัดสรรวงเงิน ได้ ดังนี้

(1) ให้แต่ละหน่วยงานหรือส่วนราชการประจำจังหวัดได้รับวงเงินสำหรับโอนเงินเดือนในอัตราที่ “เท่ากัน” เช่น ร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการในสังกัด หรือ ร้อยละ 2.8 (อาจน้อยกว่าหรือมากกว่า 2.8 แต่ต้องไม่เกิน 3.0 ก็ได้) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 0.2 เก็บกันไว้เป็นโควตาของส่วนกลาง ที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นผู้พิจารณาอีกครั้งก็ได้

**หรือ**

- (2) ให้แต่ละหน่วยงานหรือส่วนราชการได้รับวงเงินในอัตราที่ “ต่างกัน” เช่น บางหน่วยงานหรือบางส่วนราชการประจำจังหวัดได้รับวงเงินร้อยละ 3.1 ในขณะที่บางหน่วยงานหรือบางส่วนราชการประจำจังหวัดได้รับวงเงินร้อยละ 2.9 เป็นต้น ในกรณีที่มีการจัดสรรวงเงินในอัตราที่ต่างกัน ส่วนราชการหรือจังหวัดควรมีระบบการประเมินผลงานของแต่ละหน่วยงานหรือส่วนราชการประจำจังหวัดด้วย

**12. ถาม** วงเงินที่จัดสรรอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนมีหลักเกณฑ์การบริหารอย่างไร

**ตอบ** ให้ส่วนราชการแยกวงเงินเป็น 3 กลุ่ม คือ

- (1) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
- (2) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- (3) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

โดยให้ส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

**13. ถาม** ภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรแล้ว จะกำหนดให้มีระดับการเลื่อนเงินเดือนกี่ระดับ และใครเป็นผู้กำหนด

**ตอบ** ระดับการเลื่อนเงินเดือนจะต้องสอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินซึ่งส่วนราชการจะต้องกำหนดอย่างน้อย 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ ต้องปรับปรุง (ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552) ดังนั้น หากส่วนราชการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินมากกว่า 5 ระดับ ก็จะมีระดับการเลื่อนเงินเดือนมากกว่า 5 ระดับ เช่น กำหนดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน 7 ระดับ ก็จะมีระดับการเลื่อนเงินเดือน 7 ระดับ ตัวอย่าง ร้อยละ 6 ร้อยละ 5 ร้อยละ 4 ร้อยละ 3 ร้อยละ 2 ร้อยละ 1 ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน หรือ ร้อยละ 4 ร้อยละ 3.5 ร้อยละ 3 ร้อยละ 2.5 ร้อยละ 2 ร้อยละ 1 ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

**14. ถาม** การคำนวณการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนเป็นร้อยละกำหนดไว้อย่างไร

**ตอบ** ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณตามตารางฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนที่สำนักงาน ก.พ. แจ่งเวียนส่วนราชการและจังหวัด โดยแต่ละคนเลื่อนเงินเดือนได้สูงสุดไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน เช่น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เงินเดือน 30,380 บาท (เงินเดือนอยู่ในช่วงเงินเดือน 18,910-35,820 ใช้ฐานในการคำนวณระดับล่าง อัตรา 31,220 บาท) ได้เลื่อนเงินเดือนร้อยละ 4.5 จะได้เลื่อนเงินเดือน =  $31,220 \times 4.5\% = 1,404.9$  บัดเป็น 1,410 บาท รวมเป็นเงินเดือนใหม่ที่จะได้รับ =  $30,380 + 1,410 = 31,790$  บาท การคำนวณเงินที่จะเลื่อนถ้ามีเศษไม่ถึง 10 บาท หรือเป็นทศนิยมให้ปัดขึ้นเป็น 10 บาท ตัวอย่าง 1,404 หรือ 1,404.1 หรือ 1,404.9 ให้ปัดขึ้นเป็น 1,410 บาท

**15. ถาม** ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนที่ใช้อยู่นี้จะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด

**ตอบ** จะเปลี่ยนเมื่อ ก.พ. กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนใหม่และสำนักงาน ก.พ. แจ่งเวียนให้ทราบ

**16. ถาม** เหตุใดจึงกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนไว้ 4 อัตรา สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

**ตอบ** เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิต่างมีกลุ่มสายงาน 2 กลุ่ม ที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงสุดต่างกัน (กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) คือ

**(1) ประเภททั่วไประดับอาวุโส**

ก. กลุ่มสายงานที่อัตราเงินเดือนสูงสุด 47,450 บาท ได้แก่ สายงาน ปฏิบัติงานการเกษตร ปฏิบัติงานประมง ปฏิบัติงานป่าไม้ ปฏิบัติงานสัตวบาล ปฏิบัติงานอุตุวิทยามหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานอุทกวิทยา ปฏิบัติงานสาธารณสุข สัตวแพทย์ ปฏิบัติงานช่างศิลปกรรม ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล ปฏิบัติงานช่างเทคนิค ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงานช่างโยธา ปฏิบัติงานช่างรังวัด ปฏิบัติงานช่างสำรวจ ปฏิบัติงานช่างชลประทาน คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนาฏศิลป์

- ข. กลุ่มสายงานที่อัตราเงินเดือนสูงสุด 36,020 บาท ได้แก่สายงานอื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ใน ข้อ ก.

**(2) ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ**

- ก. กลุ่มสายงานที่อัตราเงินเดือนสูงสุด 66,480 บาท ได้แก่ สายงานแพทย์และนักกฎหมายกฤษฎีกา
- ข. กลุ่มสายงานที่อัตราเงินเดือนสูงสุด 64,340 บาท ได้แก่ สายงานอื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ใน ข้อ ก.

โดยสรุป ทุกสายงานจะมีช่วงเงินเดือน 2 ช่วง และฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน 2 ฐาน แต่เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิต่างมีกลุ่มสายงาน 2 กลุ่มที่อัตราเงินเดือนสูงสุดต่างกัน จึงดูเหมือนว่าตำแหน่งประเภทและระดับดังกล่าวมีช่วงเงินเดือน 4 ช่วง และฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน 4 ฐาน

(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552)

**17. ถาม** ในแต่ละระดับการเลื่อนเงินเดือนจะกำหนดร้อยละเป็นช่วงได้หรือไม่

**ตอบ** ได้ เช่น ดีเด่น ร้อยละ 4-5 ดีมาก ร้อยละ 3-3.9 ดี ร้อยละ 2-2.9 พอใช้ ร้อยละ 1-1.9 ต้องปรับปรุง ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

**18. ถาม** ในแต่ละระดับการเลื่อนเงินเดือนจะต้องมีข้าราชการเป็นจำนวนเท่าใด

**ตอบ** จำนวนข้าราชการในแต่ละระดับขึ้นอยู่กับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ (ไม่บังคับว่าต้องมีจำนวนคนในแต่ละระดับเป็นเท่าใด) ส่วนอัตราเงินเดือนที่จะเลื่อนในแต่ละระดับ (ผลการประเมิน) ขึ้นอยู่กับจำนวนคนในแต่ละระดับ (ผลการประเมิน) และมีเงินเดือนภายใต้วงเงินที่ได้รับจัดสรร โดยสรุปส่วนราชการและจังหวัดมีอิสระในการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน โดยมีเงื่อนไขว่า (1) ต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร (2) เลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีผลงานดีเด่นที่สุดต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ (3) ห้ามหารเฉลี่ย คือ ให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากัน และ (4) ห้ามเลื่อนเงินเดือนผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในกลุ่มที่ต้องปรับปรุง (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60) หรือผู้ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

**19. ถาม** ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องมีคะแนนผลการประเมิน ร้อยละ 60 ขึ้นไป ใช่หรือไม่

**ตอบ** ใช่

**20. ถาม** ในกรณีที่ข้าราชการมีคะแนนผลการประเมินสูงกว่าร้อยละ 60 แต่มีระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการไม่ครบ เช่น มีวันลาเกินกว่า 23 วันทำการ บรรจุเข้ารับราชการ น้อยกว่า 4 เดือน จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ เนื่องจากไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามข้อ 8 ของกฎ ก.พ. นี้

**21. ถาม** การกำหนดโควตาจำนวนคนผู้มีคะแนนผลการประเมินดีเด่นร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม ยังคงมีอยู่หรือไม่

**ตอบ** ไม่มีแล้ว ยกเลิกโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2552

**22. ถาม** ส่วนราชการจะพิจารณาให้ข้าราชการทุกคนในสังกัดได้เลื่อนเงินเดือนเป็น ร้อยละที่เท่ากันได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้

**23. ถาม** การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนจะต้องดำเนินการอย่างไร

**ตอบ** ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้ข้าราชการทราบเป็นการเฉพาะตัว

ในกรณีที่มิใช่ข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อน เงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

## ผู้ส่งโอนเงินเดือนและผู้บริหารวงเงิน

**24. ถาม** ใครเป็นผู้กำหนดว่าร้อยละการโอนเงินเดือนจะเป็นเท่าใด

**ตอบ** ผู้มีอำนาจส่งโอนเงินเดือนเป็นผู้กำหนดโดยประกาศร้อยละการโอนเงินเดือนอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารวงเงินโอนเงินเดือนมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้วงเงินที่ได้รับจัดสรร การประกาศอัตราการโอนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน ควรทำหลังจากทราบผลการประเมินทั้งหมดแล้ว คือ ทราบว่าในแต่ละระดับผลการประเมินมีกี่คนเป็นคนที่ได้รับเงินเดือนในช่วงเงินเดือนใด

**25. ถาม** ผู้บริหารวงเงินทำหน้าที่อย่างไร

**ตอบ** เป็นผู้พิจารณาว่า เมื่อนำคะแนนผลการประเมินของข้าราชการมาพิจารณากับวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรแล้วจะกำหนดร้อยละของการโอนเงินเดือนเท่าใด แต่ละร้อยละจะมีจำนวนข้าราชการเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เช่น

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน มีข้าราชการในสำนัก 40 คน ได้รับการจัดสรรวงเงินร้อยละ 3 เป็นจำนวนเงิน 45,000 บาท ผู้อำนวยการสำนักจะต้องพิจารณาคะแนนผลการประเมินของข้าราชการในสำนักกับวงเงิน 45,000 บาท ซึ่งหลังจากที่ได้ทดลองคำนวณอัตราการเลื่อนที่แตกต่างกันในหลายรูปแบบแล้ว ผู้อำนวยการสำนักฯ อาจพบว่าอัตราตามตัวอย่างข้างล่างเป็นการบริหารวงเงิน 45,000 บาทที่มีประสิทธิภาพที่สุด

ดีเด่น	ร้อยละ 4.5	จำนวน 6 คน
ดีมาก	ร้อยละ 3.5	จำนวน 10 คน
ดี	ร้อยละ 2.5	จำนวน 15 คน
พอใช้	ร้อยละ 1.5	จำนวน 9 คน
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้โอนเงินเดือน	จำนวน 0 คน

ทั้งนี้ ข้อมูลของการพิจารณาข้างต้นจะส่งให้ผู้มีอำนาจส่งโอนเงินเดือนพิจารณาและประกาศร้อยละของการโอนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบ



**26. ถาม** การประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนจะต้องดำเนินการอย่างไร

**ตอบ** ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาการกำหนดอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนที่ผู้บริหารวงเงินเสนอ ถ้าเห็นชอบก็อาจจัดทำประกาศฉบับเดียวโดยรวมอัตรากการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละส่วนราชการประจำจังหวัด หรือมอบให้แต่ละหน่วยงานหรือส่วนราชการประจำจังหวัดจัดทำประกาศเฉพาะของหน่วยงานหรือส่วนราชการประจำจังหวัดก็ได้

การประกาศจะต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปและระบุอัตรากการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน ตัวอย่าง เช่น ดีเด่น ร้อยละ 5 ดีมาก ร้อยละ 4 ดี ร้อยละ 3 พอใช้ ร้อยละ 2 ต้องปรับปรุง ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

**27. ถาม** ผู้บริหารวงเงินคือใครบ้าง และบริหารวงเงินของใคร

**ตอบ** ผู้บริหารวงเงินกำหนดตามกลุ่มตำแหน่งดังนี้

**กลุ่มที่ 1 นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

**กลุ่มที่ 2**

**(1) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ตรวจราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต หัวหน้าคณะผู้แทนถาวร อัครราชทูต\* รองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร\* หัวหน้าสถานกงสุลใหญ่ และตำแหน่งประเภทบริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(\* ให้ปลัดกระทรวงจัดสรรวงเงินให้เอกอัครราชทูตที่เป็นหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูตบริหารวงเงินของอัครราชทูต และจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าคณะผู้แทนถาวรบริหารวงเงินของรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร)

**(2) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

(3) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี บริหารวงเงินสำหรับ ตำแหน่งรองอธิบดีหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ 3 อธิบดีและรองอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป

กลุ่มที่ 4 ผู้ว่าราชการจังหวัด บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินอาจจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคบริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดได้

28. ถาม ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนคือใคร

ตอบ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังนี้

**รัฐมนตรีเจ้าสังกัด\*** สำหรับ (1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี (2) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (3) ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ในสำนักงานรัฐมนตรี

**ปลัดกระทรวง\*\* หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี** แล้วแต่กรณีสำหรับ (1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (2) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (3) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (4) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

**อธิบดี\*\*\*** สำหรับ (1) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น (2) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ (3) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ อาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน

**ผู้ว่าราชการจังหวัด** สำหรับตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค (1) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ (2) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน

\* รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีว่าการทบวง และนายกรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสำนักนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวง

\*\* ปลัดกระทรวง หมายความว่า รวมถึง ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและ ปลัดทบวง

\*\*\* อธิบดี หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่ากรม

## เงินตอบแทนพิเศษกรณีผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุด

**29. ถาม** ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้เคียงเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษหรือไม่

**ตอบ** ได้ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 148 ง วันที่ 6 กันยายน 2551

**30. ถาม** การคำนวณค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้เคียงเงินเดือนสูงสุดเป็นอย่างไร

**ตอบ** ให้นำผลคะแนนประเมินมาพิจารณาเช่นเดียวกับการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนตามร้อยละของฐานในการคำนวณ และให้คำนวณรวมอยู่ในวงเงินร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม และวันที่ 1 กันยายน ด้วย

ในกรณีที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงสุดแล้วให้นำเงินที่คำนวณได้มา ให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษทั้งหมด เช่น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เงินเดือน 36,020 บาท (เงินเดือนสูงสุด) วันที่ 1 เมษายน 2553 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 3 จะได้รับเงินเพิ่มขึ้น  $30,600 \times 3\% = 918$  บาท บัดเป็น 920 บาท (ใช้ฐานในการคำนวณ อัตรา 30,600 บาท) ผู้นี้จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิม คือ 36,020 บาท และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 920 บาท

ในกรณีที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนไม่ถึงเงินเดือนสูงสุดให้นำเงินที่คำนวณได้มาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจนถึงเงินเดือนสูงสุด ส่วนที่เหลือให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ เช่น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อัตราเงินเดือน 35,800 บาท วันที่ 1 เมษายน 2553 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 3 จะได้รับเงินเพิ่มขึ้น 920 บาท (ใช้ฐานในการคำนวณ อัตรา 30,600 บาท) ผู้นี้จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 220 บาท เป็น 36,020 บาท (เงินเดือนสูงสุด) และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 700 บาท

**31. ถาม** ค่าตอบแทนพิเศษที่ข้าราชการได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลังนี้จะนำมาพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้หรือไม่

**ตอบ** ได้ ในกรณีที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่และเงินเดือนที่ได้รับยังไม่ถึงเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษตามผลการประเมินที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษครั้งสุดท้ายสุดตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

**ตัวอย่างที่ 1** นักรักษาพยาบาลชำนานุกรการ เงินเดือน 36,020 บาท (เงินเดือนสูงสุด) ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 210 บาท ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักรักษาพยาบาลชำนานุกรการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2552 ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนในตำแหน่งนักรักษาพยาบาลชำนานุกรการพิเศษ เป็นเงิน  $36,020 + 210 = 36,230$  บาท ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2552

**ตัวอย่างที่ 2** เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส เงินเดือน 36,020 บาท (เงินเดือนสูงสุด) ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 210 บาท ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกลอาวุโส (เงินเดือนสูงสุด 47,450 บาท) ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2552 ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนในตำแหน่งนายช่างเครื่องกลอาวุโส เป็นเงิน  $36,020 + 210 = 36,230$  บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2552

## กรณียกเว้นการเลื่อนเงินเดือนเฉพาะราย

**32. ถาม** ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสบางรายที่ได้รับการยกเว้นเป็นการเฉพาะให้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.กำหนดอยู่แล้ว เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส เงินเดือน 37,980 บาท เจ้าพนักงานการคลังอาวุโส เงินเดือน 36,660 บาท (เงินเดือนสูงสุดสำหรับทั้ง 2 สายงาน คือ 36,020 บาท) จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือไม่

**ตอบ** จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลคะแนนประเมิน โดยใช้ฐานในการคำนวณ ระดับบน 2 อัตรา 39,440 ที่กำหนดไว้สำหรับช่วงเงินเดือน 31,440 - 47,450 บาท ของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

## หลักเกณฑ์และวิธีการอื่น ๆ

**33. ถาม** นอกจากการเปลี่ยนแปลงเรื่องการโอนเงินเดือนเป็นร้อยละแล้ว กฎ ก.พ.ฉบับนี้เปลี่ยนแปลงในเรื่องหลักการใดอีกบ้างเมื่อเปรียบเทียบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544

- ตอบ**
- (1) ยกเลิกการรอลงเงินเดือนข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา
  - (2) ให้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศหรือถูกส่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละ 3 ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้น
  - (3) ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ 1 ตุลาคม หรือวันที่ 1 เมษายน ในกรณีที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน

**34. ถาม** การยกเลิกการรอลงเงินเดือนข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญากำหนดไว้อย่างไร

**ตอบ** ข้าราชการผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาและอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ผู้ส่งเงินเดือนอาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้น โดยให้พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะยกเลิกหลักการรอลงเงินเดือนแล้ว แต่หากข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน เช่น คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 ระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่ครบตามที่กำหนด ผู้ส่งเงินเดือนจะพิจารณาไม่เลื่อนเงินเดือนได้

**35. ถาม** ข้าราชการที่ถูกรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนกฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับ เพราะถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา จะต้องรอการเลื่อนเงินเดือนต่อไปจนกว่าผลการพิจารณาจะเสร็จหรือไม่

**ตอบ** ไม่ต้องรอ หากข้าราชการที่ถูกรอการเลื่อนเงินเดือนไว้เป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นที่ถูกรอไว้ทั้งหมด

**36. ถาม** การงดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ ยังคงมีอยู่หรือไม่

**ตอบ** ยังคงมีอยู่ หมายความว่า เมื่อผลการพิจารณาทางวินัยหรืออาญาเสร็จสิ้นปรากฏว่า ข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามีความผิดและถูกลงโทษ ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.นี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องงดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวในรอบการเลื่อนเงินเดือนที่ถูกลงโทษด้วย

**37. ถาม** กรณีข้าราชการถูกสั่งลงโทษทางวินัยและถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาด้วยแต่การลงโทษทั้ง 2 กรณี เกิดจากการกระทำผิดเดียวกัน จะต้องงดเลื่อนเงินเดือนอย่างไร

**ตอบ** ให้ลงโทษงดเลื่อนเงินเดือน 1 ครั้ง โดยหากงดเลื่อนเงินเดือนจากการลงโทษทางวินัยหรืออาญาไปแล้ว เมื่อผลการพิจารณาลงโทษอีกกรณีหนึ่งแล้วเสร็จก็ไม่ต้องงดเลื่อนเงินเดือนซ้ำอีก ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีที่การถูกสั่งลงโทษทางวินัยและการถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญา ที่เกิดจากการกระทำที่ต่างกรรมต่างวาระกัน

**38.ถาม** กรณีผลการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้วมีผลให้ข้าราชการถูกสั่งลงโทษและถูกงดเลื่อนเงินเดือนไปแล้วก่อนที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ส่วนราชการจะต้องดำเนินการใดตามกฎหมาย ก.พ.นี้ หรือไม่

**ตอบ** ไม่ต้อง เนื่องจากเป็นการดำเนินการไปตามกฎ ก.พ. ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหน้านี้

**39. ถาม** หลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ กำหนดไว้อย่างไร

**ตอบ** เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 3 ของเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

ในกรณีที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดเกิน 1 ปี จะไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. นี้ เนื่องจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการและถือเป็นการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งจะได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 63 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

**40. ถาม** ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนในกรณีใดบ้าง

**ตอบ** กรณีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่ควรเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้ใดที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่ครบ ลา หรือมาทำงานสายเกินกว่าที่กำหนดให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา หาก อ.ก.พ.กระทรวงเห็นชอบ จึงสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

**41. ถาม** ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะเสนอ ก.พ. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนในกรณีใดบ้าง

**ตอบ** กรณีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่ควรเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้ใดที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุอื่น นอกจากเรื่องระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่ครบ การลา หรือการทำงานสาย แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะต้องนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาก่อน หาก อ.ก.พ.กระทรวงเห็นควรให้เลื่อนเงินเดือนได้ จึงจะนำเสนอ ก.พ. หาก อ.ก.พ. กระทรวงไม่เห็นควรให้เลื่อนเงินเดือน ก็ให้ดำเนินการตามมติ อ.ก.พ.กระทรวงโดยไม่ต้องเสนอ ก.พ.



**42. ถาม** ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ 1 ตุลาคม หรือวันที่ 1 เมษายน จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างไร

**ตอบ** ข้าราชการที่มีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน ในรอบการประเมินใด หากถึงแก่ความตายและอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการดังกล่าวให้พิจารณาพร้อมกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการตามรอบการประเมิน

**43. ถาม** ข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างไร

**ตอบ** ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนโดยส่วนราชการต้นสังกัด โดยผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการที่ไปช่วยราชการให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและสั่งเลื่อนเงินเดือน

**44. ถาม** การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการที่เกิดขึ้นในวันเดียวกัน คือ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม จะดำเนินการอย่างไร

**ตอบ** ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามคะแนนผลการประเมินที่ได้ปฏิบัติราชการ ในระดับตำแหน่งเดิมก่อน แล้วจึงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่

# ภาคผนวก

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28  
ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
- ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน



# ด่วนที่สุด

ที่ นร 1008.1/ว 28



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพินธุโลก กทม. 10300

22 ตุลาคม 2552

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

2. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2552 มีมติเห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 78 ก วันที่ 15 ตุลาคม 2552 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ก.พ. จึงกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.พ. ขอชี้แจงรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
2. การเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

3. ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอัตราไม่เกินร้อยละ 3 ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น

4. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นมีดังนี้

4.1 ให้ส่วนราชการและจังหวัดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม และ 1 กันยายน ตามลำดับ

4.2 ให้ส่วนราชการและจังหวัดแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ 4.1 ออกอย่างน้อย 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (2) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (3) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และให้ส่วนราชการและจังหวัดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

4.3 ในกรณีที่ส่วนราชการมีหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ส่วนราชการแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลางออกจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยตัดยอดจำนวนคนและจำนวนเงินของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาคผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ออกจากวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นผู้ตั้งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับตำแหน่งดังกล่าว

4.4 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน

**กลุ่มที่ 1 นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

#### กลุ่มที่ 2

(1) **หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ตรวจราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต หัวหน้าคณะผู้แทนถาวร อัครราชทูต\* รองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร\* หัวหน้าสถานกงสุลใหญ่ และตำแหน่งประเภทบริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(\* ให้ปลัดกระทรวงจัดสรรวงเงินให้เอกอัครราชทูตที่เป็นหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูต บริหารวงเงินของอัครราชทูต และจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าคณะผู้แทนถาวรบริหารวงเงินของรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร)

(2) **หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

(3) **หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองอธิบดี หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

**กลุ่มที่ 3 อธิบดีและรองอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป

**กลุ่มที่ 4 ผู้ว่าราชการจังหวัด** บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง  
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหาร  
ส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินอาจจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการที่  
ต่ำกว่าระดับกรมหรือหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค บริหารวงเงินของ  
ข้าราชการในสังกัดได้

5. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือ  
ระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติ  
ราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละ  
ประเภทและระดับตำแหน่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้  
ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ  
และลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือ  
ตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 148 ง  
วันที่ 6 กันยายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและ  
จังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. 0 2547 1000 ต่อ 8100 – 8104

0 2547 1980 , 0 2547-1982 , 0 2547 1990

โทรสาร 0 2547 1437



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๘ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ.ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลัง ที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด หารด้วยสองเพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ



“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.พ. กำหนดกับค่ากลาง หาดูด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดกับค่ากลาง หาดูด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.พ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.พ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๗๖ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรไว้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน จะกระทำมิได้

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละ

ของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างซื่อสัตย์สุจริตพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๖ ให้ ก.พ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎ ก.พ. นี้แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจกส่วนราชการและจังหวัดทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๗ ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมาไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติภารกิจ ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือ ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ สั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึง วันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาจิสส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พดัตกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการ ในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรือ งานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ

ปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกส่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหาอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๑๕ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๖ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

เงินเดือนส่งเดือนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเดือนเงินเดือนส่งเดือนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเดือนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เดือนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเดือนเงินเดือนตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเดือนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเดือนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเดือนเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบด้วยจึงจะส่งเดือนเงินเดือนได้

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเดือนเงินเดือนเพราะเหตุอื่นนอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเดือนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเดือนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเดือนเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบด้วยให้นำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณา ถ้า ก.พ. เห็นชอบด้วยจึงจะส่งเดือนเงินเดือนได้

ข้อ ๑๙ ในวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เดือนเงินเดือน แต่ต้องรอการเดือนเงินเดือนไว้เพราะเหตุที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเดือนเงินเดือนมีคำสั่งเดือนเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่เงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทใด ระดับใด ยังมีผลใช้บังคับอยู่ คำว่า “เงินเดือนขั้นต่ำ” ตามกฎ ก.พ. นี้ ให้หมายความถึงเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราว

ข้อ ๒๑ การเดือนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ

ข้อ ๒๒ ผู้ที่ได้รับการยกเว้นเป็นการเฉพาะรายได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๖,๐๒๐ บาท

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๔,๓๔๐ บาท

ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง และระดับ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. สมควรกำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติราชการ และการประพฤติตน จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	61,650-66,480	บน	63,290
		28,550-61,640	ล่าง	61,640
	ต้น	56,530-64,340	บน	60,430
		23,230-56,520	ล่าง	52,650
อำนวยการ	สูง	45,540-59,770	บน	52,650
		23,230-45,530	ล่าง	45,150
	ต้น	37,980-50,550	บน	44,260
		18,910-37,970	ล่าง	31,680
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	54,110-66,480	บน 2	60,290*
		28,550-54,100	ล่าง 2	53,360*
		53,370-64,340	บน 1	58,690
		28,550-53,360	ล่าง 1	53,360
	เชี่ยวชาญ	44,850-59,770	บน	52,310
		23,230-44,840	ล่าง	44,060
	ชำนาญการพิเศษ	35,830-50,550	บน	43,190
		18,910-35,820	ล่าง	31,220
	ชำนาญการ	25,190-36,020	บน	30,600
		12,530-25,180	ล่าง	20,350
	ปฏิบัติการ	17,680-22,220	บน	19,950
		6,800-17,670	ล่าง	15,390
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	54,010-59,770	บน	56,890
		48,220-54,000	ล่าง	51,110
	อาวุโส	31,440-47,450	บน 2	39,440*
		15,410-31,430	ล่าง 2	28,270*
		28,280-36,020	บน 1	30,870
		15,410-28,270	ล่าง 1	28,270
	ชำนาญงาน	21,880-33,540	บน	27,710
		10,190-21,870	ล่าง	16,030
	ปฏิบัติงาน	13,270-18,190	บน	15,730
		4,630-13,260	ล่าง	10,790

\* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง





# ภาคผนวก

มติคณะรัฐมนตรี



# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๓/๑๗๗๗๕๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. . . . .

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๕๔๒  
ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒

ตามที่ได้อ่านร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. . . . . ไปเพื่อ  
ดำเนินการ นั้น

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ลงมติ

๑. เห็นชอบระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และ  
อนุมัติร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. . . . . และให้ดำเนินการต่อไปได้  
ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

๒. ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และวันที่ ๑๗  
มิถุนายน ๒๕๔๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับระบบการโอนเงินเดือนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
๒๕๕๒ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้โปรดเสนอประธาน ก.พ. ลงนาม  
ในร่างกฎ ก.พ. ในเรื่องนี้ แล้วส่งไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พร้อมด้วยข้อมูล  
อิเล็กทรอนิกส์ของร่างกฎ ก.พ. ดังกล่าว เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางโฉมศรี อารยะศิริ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักนิติธรรม

30 ก.ย. 2552

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๕ (บรรณิน)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๕ (AM, 183/1278)

# ถ้อยแถลง

ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๕๔๒



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอให้ให้นำเรื่องร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... เสนอคณะกรรมการ  
เพื่อพิจารณา

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาบันทึกการอนุมัติจากนายรัฐมนตรีให้นำเรื่องเสนอคณะกรรมการ  
ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๒

๒. บันทึกเสนอคณะกรรมการพร้อมร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน  
พ.ศ. .... จำนวน ๑๔๐ ชุด

## ๑. ที่มา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติให้ ก.พ.  
มีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน  
พ.ศ. .... ดังต่อไปนี้

๑.๑ มาตรา ๘ (๕) กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ออกกฎ ก.พ.และระเบียบ  
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อกฎ ก.พ.ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการและ  
ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้บังคับใช้ได้

๑.๒ มาตรา ๑๔ กำหนดการเลื่อนเงินเดือนและให้บำเหน็จความชอบโดย  
ให้ออกกฎ ก.พ.เพื่อกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณี และ  
จะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วย  
ก็ได้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติ  
ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๑.๓ มาตรา ๗๖ กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน

## ๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักการของระบบการเลื่อนเงินเดือนซึ่งจัดทำเป็นร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... ออกตามความในมาตรา ๗๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งจัดทำเป็นหนังสือแจ้งเวียนออกตามความในมาตรา ๗๖ เสนอ ก.พ.พิจารณา พร้อมทั้งนำร่าง กฎ ก.พ. และร่างหนังสือเวียนดังกล่าว เสนอ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการพิจารณาด้วยแล้ว โดยร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... และสาระสำคัญของระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ สำหรับหนังสือแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งส่วนราชการจะต้องนำไปใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามร่างกฎ ก.พ.นี้ สำนักงาน ก.พ.ได้แจ้งเวียนส่วนราชการเพื่อถือปฏิบัติแล้วตามสำเนาหนังสือแนบท้ายบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

## ๓. สาระสำคัญ

ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... และระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

### ๓.๑ หลักการ

(๑) การให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

(๒) การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนตามผลงาน คือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน มีผลงานเท่ากัน ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นมูลค่าที่เท่ากัน และในทำนองกลับกัน ผู้ดำรงตำแหน่งต่างระดับกัน หรือมีผลงานต่างกัน ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นมูลค่าที่ต่างกัน

๓.๒ วงรอบการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรก ในวันที่ ๑ เมษายน และครั้งที่สองในวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๓ ความยืดหยุ่นคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

(๑) กำหนดกรอบวงเงินรวมไม่เกินร้อยละ ๓ กำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการและจังหวัดในแต่ละรอบการประเมิน ไม่เกินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน โดยให้ใช้วงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งตามรอบการประเมินที่เป็นอิสระจากกัน

(๒) กำหนดกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่งและแต่ละระดับ และยกเลิควิธีการโควตา ๒ ชั้น ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนคน

(๓) ให้ส่วนราชการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่แตกต่างกัน ตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภายในกรอบวงเงินรวมร้อยละ ๓ และกรอบวงเงินรายบุคคลร้อยละ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน โดยให้ส่วนราชการ จังหวัด หรือหน่วยงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยส่วนราชการจะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ข้าราชการแต่ละคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้

๓.๔ การจ่ายค่าตอบแทนตามค่างานและผลงาน ระดับเดียวกัน ผลงานเท่ากัน เลื่อนเงินเดือนเท่ากัน ระดับต่างกัน ผลงานเท่ากัน เลื่อนเงินเดือนต่างกัน

(๑) เลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณ ที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับ

(๒) เลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนเป็นร้อยละเท่าใดจะต้องสอดคล้องกับคะแนนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น ตามการจัดกลุ่มคะแนนที่

ส่วนราชการกำหนด (ไม่มีการกำหนดสัดส่วนล่วงหน้าว่าแต่ละกลุ่มคะแนนจะต้องมีคนจำนวนมากน้อยเพียงใด)

(๓) **เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของช่วงเงินเดือนที่กำหนด**

(๔) **ผู้ใดได้รับเงินเดือนขั้นสูงของสายงานหรือระดับตำแหน่งของช่วงเงินเดือนที่ดำรงอยู่ ให้ผู้นั้นได้รับเงินตอบแทนพิเศษ : เงินตอบแทนพิเศษคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือน และไม่นำมารวมเป็นเงินเดือนพื้นฐาน**

**๓.๕ การจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือน** ให้จัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือน โดยแบ่งกรอบวงเงินตามประเภทตำแหน่งและผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนและกำหนดให้มีผู้บริหารกรอบวงเงินของตำแหน่งต่าง ๆ

**๓.๖ ยกเลิกหลักการรอกการเลื่อนเงินเดือนเมื่อมีเหตุสงสัยการกระทำผิด** ข้าราชการผู้ใดถูกตั้งกรรมการสอบวินัยร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการและศาลได้รับฟ้องไว้แล้วในรอบการประเมินใด ไม่ต้องรอกการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น

**๓.๗ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกรณีอื่น ๆ**

(๑) **กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ ๔ เดือน** ผู้ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ในแต่ละรอบการประเมิน

(๒) **การไปปฏิบัติงานนอกการระหว่างประเทศ** ให้คำนวณหาอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด (ก.พ.กำหนดอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการต่อรอบการประเมิน)

(๓) **ข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างรอบการประเมิน** ข้าราชการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือนในรอบการประเมินหนึ่ง และถึงแก่ความตายให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน



(๔) เกษียณอายุราชการ ให้ข้าราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในวันที่ ๓๐ กันยายน

(๕) เงื่อนไขอื่น ๆ ที่เลื่อนเงินเดือนได้ ในแต่ละรอบการประเมินจะต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน (ไม่นับรวมวันลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ลาอุปสมบท ลากลดบุตรไม่เกิน ๕๐ วัน ลาป่วยจำเป็นซึ่งต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่เกิน ๖๐ วันทำการ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติราชการหรือขณะเดินทางไปกลับจากการปฏิบัติราชการ ลาพักผ่อน ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ)

๓.๘ การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเป็นรายบุคคลโดยส่วนราชการ จะต้องประกาศแจ้งระดับการเลื่อนเงินเดือนและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละระดับให้ข้าราชการทราบ

๓.๙ วันที่มีผลใช้บังคับ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยจะมีผลให้เลื่อนเงินเดือนครั้งแรกวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓

๓.๑๐ งบประมาณ คงหลักการของกรอบวงเงินงบประมาณเดิมสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

#### ๔. มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอระบบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญและการออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนจะต้องยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

๔.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และร่างกฎ ก.พ. ฉบับที่ .. (พ.ศ. ....) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการประเมิน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยยกเลิกมติ คณะรัฐมนตรีดังกล่าวที่กำหนดกรอบวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นสำหรับผู้มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีเด่นไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และให้เลื่อนขั้นเงินเดือนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนเงินเดือนไปแล้วเมื่อวันที่ ๑ เมษายน มาหักออกก่อน

๔.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ โดยยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวที่กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย เวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนทราบ โดยในระบบการเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประกาศเกณฑ์ที่ใช้ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามที่กำหนดในร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญแทน

## ๕. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจออกกฎ ก.พ. และ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงจะใช้บังคับได้

## ๖. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

๖.๑ ระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๖.๒ ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับระบบการเลื่อนเงินเดือนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อเสนอ

**๓. ข้อพิจารณา**

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการนำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรีและร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อนำไปประกาศใช้บังคับต่อไป

อนึ่ง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ ให้กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไปได้ โดยไม่ต้องส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจร่างอีก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการนำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรีและร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... ที่กล่าวถึงข้างต้นเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๗๔ , ๐ ๒๕๔๗ ๑๕๘๒

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๘๒

ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๕๒๗

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขออนุมัตินำร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... ที่ออกตามพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เสนอคณะรัฐมนตรี

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

## ๑. ที่มา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... สรุปได้ ดังนี้

๑.๑ มาตรา ๘ (๕) กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อกฎ ก.พ. ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้บังคับใช้ได้

๑.๒ มาตรา ๑๔ กำหนดการเลื่อนเงินเดือนและให้บำเหน็จความชอบโดยให้ออกกฎ ก.พ. เพื่อกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณี และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๑.๓ มาตรา ๑๖ กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน

## ๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักการของระบบการเลื่อนเงินเดือนซึ่งจัดทำเป็นร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... ออกตามความของมาตรา ๑๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งจัดทำเป็นหนังสือแจ้งเวียนออกตามความของ

มาตรา ๑๖๖ เสนอ ก.พ.พิจารณา พร้อมทั้งนำร่าง กฎ ก.พ. และร่างหนังสือเวียนดังกล่าว เสนอ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการพิจารณาด้วยแล้ว โดยร่างกฎ ก.พ.ฯ และสาระสำคัญของระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการมีรายละเอียดปรากฏตามบันทึกที่เสนอมาพร้อมนี้ สำหรับหนังสือแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งส่วนราชการจะต้องนำไปใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามร่างกฎ ก.พ.นี้ สำนักงาน ก.พ.ได้แจ้งเวียนส่วนราชการเพื่อถือปฏิบัติแล้ว

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อโปรดพิจารณาให้นำบันทึกเรื่อง ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... (เอกสารหมายเลข ๑) และร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... (เอกสารหมายเลข ๒) เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาก่อนนำร่างกฎ ก.พ.ฯ ไปประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

อนึ่ง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ ให้กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไปได้ โดยไม่ต้องส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจร่างอีก

จึงกราบเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้นำบันทึกเรื่อง ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... และร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

เสนอ อ.ก.พ.วิสามัญ



(นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)

นายกรัฐมนตรี

๑๘ ก.ย. ๕๖



(นายปริญญ์ วัชรภักย์)

เลขาธิการ ก.พ.

## บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

### เรื่อง ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ....

-----

#### ๑. ที่มา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ บัญญัติให้ ก.พ. ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการสรุปได้ ดังนี้

๑.๑ ออกกฎ ก.พ.ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณีแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๑.๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน

#### ๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ มาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวกำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ออกกฎ ก.พ.และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

๒.๒ มาตรา ๗๔ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้

๒.๓ มาตรา ๗๖ กำหนดว่า ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

### ๓. การพิจารณาของ ก.พ. และ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ

๓.๑ ก.พ.ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๑ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๒ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๒ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบ เรื่อง “หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” และ “การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ” โดยการพิจารณาแยกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก.พ.มีมติเห็นชอบหลักการในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๑ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ และมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๒ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๒ รับทราบการปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่ง อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการได้พิจารณาตรวจร่างตามหลักการดังกล่าว โดยสำนักงาน ก.พ.จะแจ้งเวียนส่วนราชการเพื่อนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ....

(๒) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก.พ. มีมติเห็นชอบหลักการเลื่อนเงินเดือนในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๑ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๒ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๒ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และให้นำหลักการเลื่อนเงินเดือนซึ่งจัดทำเป็น “ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ....” เสนอ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการพิจารณาตรวจร่างก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

๓.๒ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๒ วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒

พิจารณาร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... แล้วมีมติให้ปรับปรุงร่างกฎ ก.พ.๗ ตามที่เสนอมาพร้อมบันทึกนี้

#### ๔. สาระสำคัญของระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดการจัดประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ๔ ประเภทตำแหน่ง ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และ (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป รวมทั้งกำหนดโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการให้รับกับการจัดกลุ่มประเภทตำแหน่ง โดยกำหนดบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ๔ บัญชี คือ (๑) บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ (๓) บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ และ (๔) บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป โดยโครงสร้างบัญชีเงินเดือนดังกล่าวเป็นโครงสร้างเงินเดือนแบบช่วงที่กำหนดเงินเดือนไว้เฉพาะขั้นต่ำและขั้นสูงเพื่อให้ความยืดหยุ่นที่จะรองรับระบบการเลื่อนเงินเดือนที่มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้

##### ๔.๑ หลักการ

(๑) การให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

(๒) การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนตามผลงาน คือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน มีผลงานเท่ากัน ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นมูลค่าที่เท่ากัน และในทำนองกลับกัน ผู้ดำรงตำแหน่งต่างระดับกัน หรือมีผลงานต่างกัน ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นมูลค่าที่ต่างกัน

๔.๒ วงรอบการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรกในวันที่ ๑ เมษายน และครั้งที่สองในวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งแบ่งเป็น ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ตามลำดับ



#### ๔.๓ ความยืดหยุ่นคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

(๑) กำหนดกรอบวงเงินรวมไม่เกินร้อยละ ๓ กำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการและจังหวัดในแต่ละรอบการประเมิน ไม่เกินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน โดยให้ใช้วงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งตามรอบการประเมินที่เป็นอิสระจากกัน

(๒) กำหนดกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่งและแต่ละระดับ และยกเลิกโควตา ๒ ชั้น ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนคน

(๓) ให้ส่วนราชการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่แตกต่างตามคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภายในกรอบวงเงินรวมร้อยละ ๓ และกรอบวงเงินรายบุคคลร้อยละ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน โดยให้ส่วนราชการ จังหวัด หรือหน่วยงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยส่วนราชการจะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ข้าราชการแต่ละคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้

๔.๔ การจ่ายค่าตอบแทนตามค่างานและผลงาน ระดับเดียวกัน ผลงานเท่ากัน เลื่อนเงินเดือนเท่ากัน ระดับต่างกัน ผลงานเท่ากัน เลื่อนเงินเดือนต่างกัน

(๑) เลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณ การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งให้ส่วนราชการคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับ

(๒) เลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนเป็นร้อยละเท่าใดจะต้องสอดคล้องกับคะแนนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น ตามการจัดกลุ่มคะแนนที่ส่วนราชการกำหนด (ไม่มีการกำหนดสัดส่วนล่วงหน้าว่าแต่ละกลุ่มคะแนนจะต้องมีคนจำนวนมากน้อยเพียงใด)

(๓) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของช่วงเงินเดือนที่กำหนด การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการจะเลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๔) ผู้ใดได้รับเงินเดือนขั้นสูงของสายงานหรือระดับตำแหน่งของช่วงเงินเดือนที่ดำรงอยู่ให้ผู้นั้นได้รับเงินตอบแทนพิเศษ : เงินตอบแทนพิเศษคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และไม่นำมารวมเป็นเงินเดือนพื้นฐานเพื่อการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการเลื่อนเงินเดือนในครั้งต่อไป

๔.๕ การจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือน ให้จัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนโดยแบ่งกรอบวงเงินตามประเภทตำแหน่งและผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๓ ออกอย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยให้ส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

(๒) ให้แยกวงเงินระหว่างข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลางและข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

และกำหนดให้มีผู้บริหารกรอบวงเงินของตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ **นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี** บริหารกรอบวงเงินสำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ ๒

(๑) **หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง** บริหารกรอบวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ตรวจราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต หัวหน้าคณะผู้แทนถาวร อัครราชทูต\* รองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร\* หัวหน้าสถานกงสุลใหญ่ และตำแหน่งประเภทบริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(\* ให้นำปลัดกระทรวงจัดสรรวงเงินให้เอกอัครราชทูตที่เป็นหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูตบริหาร  
 กรอบวงเงินของอัครราชทูต และจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าคณะผู้แทนถาวรบริหารกรอบวงเงิน  
 ของรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร)

(๒) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ  
 การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี บริหารกรอบวงเงินสำหรับ  
 ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติ  
 ราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

(๓) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับ  
 กระทรวง และอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่ง  
 ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี บริหารกรอบวงเงินสำหรับตำแหน่ง รองอธิบดีหรือ  
 รองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ  
 เป็นอธิบดี

กลุ่มที่ ๓ อธิบดีและรองอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้า  
 ส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี  
 บริหารกรอบวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง  
 ประเภททั่วไป

กลุ่มที่ ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ  
 ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส  
 ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ผู้บริหารกรอบวงเงินอาจจัดสรรกรอบวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการ  
 ที่ต่ำกว่าระดับกรมหรือหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคบริหารกรอบวงเงิน  
 ของข้าราชการในสังกัดได้

๔.๖ ยกเลิกหลักการรอการเลื่อนเงินเดือนเมื่อมีเหตุสงสัยการกระทำผิด  
 ข้าราชการผู้ใดถูกตั้งกรรมการสอบวินัยร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ  
 หน้าที่ราชการและศาลได้รับฟ้องไว้แล้วในรอบการประเมินใด ไม่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือน  
 ของข้าราชการผู้นั้น

#### ๔.๑) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกรณีอื่น ๆ

(๑) กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ ๔ เดือน ผู้จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ในแต่ละรอบการประเมิน

(๒) การไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาให้คำนวณหาอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด (ก.พ.กำหนดอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการต่อรอบการประเมิน)

(๓) ข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างรอบการประเมิน ข้าราชการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือนในรอบการประเมินหนึ่ง และถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ เมษายน หรือ วันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานได้

(๔) เกษียณอายุราชการ ข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในวันที่ ๓๐ กันยายน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิประโยชน์ที่ใช้เงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณ

(๕) เงื่อนไขอื่น ๆ ที่เลื่อนเงินเดือนได้ ในแต่ละรอบการประเมินจะต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน (ไม่นับรวมวันลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ลาอุปสมบท ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๕๐ วัน ลาป่วยจำเป็นซึ่งต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่เกิน ๖๐ วันทำการ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติราชการหรือขณะเดินทางไปกลับจากการปฏิบัติราชการ ลาพักผ่อน ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ)

๔.๒) การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเป็นรายบุคคลโดยส่วนราชการ จะต้องประกาศแจ้งระดับการเลื่อนเงินเดือนและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละระดับให้ข้าราชการทราบ เพื่อให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบผลการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละบุคคลกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการได้

๔.๘ วันที่มีผลใช้บังคับ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศผลการปฏิบัติราชการวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยจะมีผลให้เลื่อนเงินเดือนครั้งแรกวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓

๔.๑๐ งบประมาณ คงหลักการของกรอบวงเงินงบประมาณเดิมสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

## ๕. มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอระบบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญและการออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนจะต้องยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

๕.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และร่างกฎ ก.พ. ฉบับที่ .. (พ.ศ. ....) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวที่กำหนดกรอบวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นสำหรับผู้มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีเด่นไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และให้เลื่อนขั้นเงินเดือนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนเงินเดือนไปแล้วเมื่อวันที่ ๑ เมษายน มาหักออกก่อน

๕.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ โดยยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวที่กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย เวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนทราบ โดยในระบบการเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประกาศเกณฑ์ที่ใช้ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามที่กำหนดในร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญแทน

## ๖. ข้อพิจารณา

๖.๑ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. .... ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๖.๒ เพื่อโปรดพิจารณายกเลิกมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับระบบการเลื่อนเงินเดือนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อเสนอ

หรือจะเห็นควรประการใด

-----





ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้  
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา  
แต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ  
ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ  
และเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง  
เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรภักย์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๓๑

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘



**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ**  
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๓) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการตาม (๔) และ (๕) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานปลัดกระทรวง

(๔) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (๕) (๑๐) และ (๑๑)

(๕) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขาธิการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๘) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๙) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๐) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๑๑) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีใช้บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับ ก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้ เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน หรือในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในกระทรวงของตน เป็นอย่างอื่น ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนา ไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยกรณีนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานสำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับ

การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการ ประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มี ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการ ยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่า ระดับดีขึ้นไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๗) หรือ (๘) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้า

ส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นๆ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามความเห็นสมควรก็ได้

\*\*\*\*\*

# แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

## ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน  รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม \_\_\_\_\_ ถึง ๓๑ มีนาคม \_\_\_\_\_  
 รอบที่ ๒ ๑ เมษายน \_\_\_\_\_ ถึง ๓๐ กันยายน \_\_\_\_\_

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ประเภทตำแหน่ง \_\_\_\_\_

ระดับตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สังกัด \_\_\_\_\_

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

### คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และ  
น้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๔) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

## ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)			
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
	รวม	๑๐๐%	

### ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง

## ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา



**ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน**

<b>ผู้รับการประเมิน:</b>	
<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<b>ผู้ประเมิน:</b>	
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ : .....
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ	ตำแหน่ง : .....
โดยมี..... เป็นพยาน	วันที่ : .....
ลงชื่อ : .....พยาน	
ตำแหน่ง : .....	
วันที่ : .....	

**ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป**

<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:</b>	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ : .....
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง : .....
.....	วันที่ : .....
.....	
.....	
.....	
.....	
<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</b>	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ : .....
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง : .....
.....	วันที่ : .....
.....	
.....	
.....	



สำนักงาน ก.พ.  
Office of the Civil Service Commission

<http://www.ocsc.go.th>



**สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก**

59 ถนนพิษณุโลก แขวงจตุรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
โทรศัพท์ 0 2281 3333 โทรสาร 0 2280 3334

**สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์**

47/101 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง  
จังหวัดนนทบุรี 10100  
โทรศัพท์ 0 2547 1980 โทรสาร 0 2547 1437

