

## ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ  
ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๔ เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นไปโดยถูกต้อง มีความคล่องตัวในการปฏิบัติ และ สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๔๔ ที่อนุมัติให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ โดยให้เพิ่มกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากได้รับพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือขึ้นค่าจ้างดีเด่น หนึ่งขั้นครั้ง ให้ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖ และกรณีที่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีขึ้นเงินเดือนหรือขึ้นค่าจ้าง ใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือขึ้นค่าจ้างเกินกว่าขั้น ที่เหลืออยู่ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยนำผลการเลื่อนขึ้นส่วนที่เหลือจากการเลื่อนขึ้นปกติมารับ เป็นค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ แล้วแต่กรณี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ กระทรวงการคลังด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๔

บรรดาข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

## ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ แต่ละประเภท ซึ่งได้รับเงินเดือนตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยได้รับเงินเดือน ถึงขั้นสูงของอันดับอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบนั้น ๆ (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) และให้หมายความรวมถึงข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับด้วย

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำรายเดือนตามระเบียบว่าด้วย การจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างของส่วนราชการ ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบนั้น ๆ (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างใกล้เคียงขั้นสูงของตำแหน่งด้วย

“ใกล้เคียงขั้นสูง” หมายความว่า ก่อนถึงขั้นสูงสุดครั้งขั้นหรือหนึ่งขั้นของอันดับ หรือตำแหน่ง

ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของลูกจ้างประจำ ตามระเบียบนี้ให้นำมาคำนวณรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ในรอบการประเมินขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างตามปกติ

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยให้เบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

๖.๑ กรณีมีขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

๖.๑.๑ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างครั้งขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๖.๑.๒ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๔ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๖.๑.๓ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างดีเด่นหนึ่งขั้นครั้ง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๖.๑.๔ กรณีไม่ได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้าง ให้เบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งตามเดิม

๖.๒ กรณีมีขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งและได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างเกินกว่าขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างที่เหลืออยู่ในอันดับหรือตำแหน่งนั้น ให้เลื่อนขั้นที่ได้รับการประเมินจนถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งก่อน และนำจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ กรณีเหลือครึ่งขั้น หรือร้อยละ ๔ กรณีเหลือหนึ่งขั้น

๖.๓ ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งจะต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุราชการ ไม่มีสิทธิได้รับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบนี้

ข้อ ๗ ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามข้อ ๖.๑ หรือ ๖.๒ ต่อมาได้รับคำสั่งให้เลื่อนอันดับหรือตำแหน่ง ให้ปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ กรณีได้รับคำสั่งให้เลื่อนอันดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นค่าจ้างเพิ่มขึ้นด้วย ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษถึงวันก่อนวันที่ระบุในคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๗.๒ กรณีได้รับคำสั่งให้เลื่อนอันดับหรือตำแหน่ง โดยไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่มีการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามหลักเกณฑ์ของข้อ ๖.๑ หรือ ๖.๒ ตามเดิมต่อไป

ข้อ ๘ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้จ่ายเป็นรายเดือนตามอัตราที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินนับแต่วันที่ระบุในคำสั่งให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และกรณีที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่เต็มเดือน ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในเดือนนั้นตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนโดยอนุโลม ทั้งนี้ เมื่อคำนวณแล้วมีเศษสตางค์ให้ปัดทิ้ง

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการออกคำสั่งการได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบนี้จากเงินงบประมาณ งบดำเนินงาน รายการค่าตอบแทน และส่งคำขอเบิกเงินซึ่งตรวจสอบถูกต้องแล้ว พร้อมด้วยบันทึก รหัสงบประมาณ แหล่งของเงิน และกิจกรรมหลัก ให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอ

คำสั่งประกอบคำขอเบิกเงินและคำสั่งการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้เก็บไว้ที่ส่วนราชการ เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

ข้อ ๑๐ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งมีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ ในกรณีมีปัญหาหรือไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้หารือหรือขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๒ ให้ปลัดกระทรวงการคลังรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

## ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ  
ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นไปโดยถูกต้อง มีความคล่องตัวในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่ปรับปรุงใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการเบิกจ่ายเงินตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ กระทรวงการคลังโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกนิยาม คำว่า “ข้าราชการ” และ “ใกล้ถึงขั้นสูง” ในข้อ ๔ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท ซึ่งได้รับเงินเดือนตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง หรือถึงขั้นสูงของอันดับอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบนั้น ๆ (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) และให้หมายความรวมถึง ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง หรือของอันดับด้วย

“ใกล้ถึงขั้นสูง” หมายความว่า ก่อนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง หรือก่อนถึงขั้นสูงสุดไม่เกินหนึ่งขั้นของอันดับหรือตำแหน่ง”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ หรือเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้ให้นำมาคำนวณรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความข้อ ๖ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนหรือขั้นเงินเดือนที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด

ข้าราชการซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมิน

ข้าราชการซึ่งได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนอัตราที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว มาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทน”

ข้อ ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๖/๑ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

“ข้อ ๖/๑ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการหรือค่าจ้างของลูกจ้างประจำ กรณีมีขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

(๑) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

(๒) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๔ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

(๓) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่ง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

(๔) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งมีขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งและได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างเกินกว่าขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างที่เหลืออยู่ในอันดับหรือตำแหน่งนั้น ให้เลื่อนขั้นที่ได้รับการประเมินจนถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งก่อน และนำจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ กรณีเหลือครึ่งขั้น หรือร้อยละ ๔ กรณีเหลือหนึ่งขั้น”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๖/๒ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

“ข้อ ๖/๒ ผู้ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบนี้ ได้แก่

(๑) ข้าราชการซึ่งไม่ได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งไม่ได้รับการประเมินให้เลื่อนค่าจ้าง

(๓) ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุราชการ”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าตอบแทนพิเศษอยู่แล้วตามข้อ ๖ หรือข้อ ๖/๑ แล้วแต่กรณี หากภายหลังได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นไม่ว่าประเภทใดหรือระดับใด ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ดังนี้

(๑) หากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพิ่มขึ้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษถึงก่อนวันที่ระบุในคำสั่งแต่งตั้ง

(๒) หากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพิ่มขึ้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษต่อไปตามเดิม”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้จ่ายเป็นรายเดือนตามอัตราที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินนับแต่วันที่ระบุในคำสั่งให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และกรณีที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่เต็มเดือน ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในเดือนนั้นตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนโดยอนุโลม”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

สุรพงษ์ สืบวงศ์ลี

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง





ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ  
ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2551

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นไปโดยถูกต้อง มีความคล่องตัวในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่ปรับปรุงใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และการเบิกจ่ายเงินตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 กระทรวงการคลัง โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีหรือกระเปาะไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกนิยามคำว่า "ข้าราชการ" และ "ใกล้ถึงขั้นสูง" ในข้อ 4 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท ซึ่งได้รับเงินเดือนตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง หรือถึงขั้นสูงของอันดับอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบนั้น ๆ (1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม) และให้หมายความรวมถึงข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูง ของประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง หรือของอันดับด้วย

“ใกล้ถึงขั้นสูง” หมายความว่า ก่อนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง หรือก่อนถึงขั้นสูงสุดไม่เกินหนึ่งขั้นของอันดับหรือตำแหน่ง”

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 5 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของ อันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 5 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ หรือเลื่อนขั้น ค่าจ้างของลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้ให้นำมาคำนวณรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ”

ข้อ 5 ให้ยกเลิกความข้อ 6 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทน พิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของ อันดับหรือ ตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 6 การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน หรือขั้นเงินเดือนที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด

ข้าราชการซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งอยู่ก่อน รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมิน

ข้าราชการซึ่งได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง และได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของ ระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนอัตราที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว มาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทน”

ข้อ 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 6/1 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการ เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึง ขั้น สูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550

“ข้อ 6/1 การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการหรือค่าจ้างของลูกจ้างประจำ กรณีมีขั้น เงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

(1) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ ขั้นค่าจ้างครั้งถัด ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของ อันดับหรือตำแหน่ง

- 3 -

(2) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

(3) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่ง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

(4) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งมีขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งและได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างเกินกว่าขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างที่เหลืออยู่ในอันดับหรือตำแหน่งนั้น ให้เลื่อนขั้นที่ได้รับการประเมินจนถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งก่อน และนำจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 กรณีเหลือครึ่งขั้น หรือร้อยละ 4 กรณีเหลือหนึ่งขั้น

ข้อ 7 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 6/2 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550

“ข้อ 6/2 ผู้ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบนี้ ได้แก่

- (1) ข้าราชการซึ่งไม่ได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือน
- (2) ลูกจ้างประจำซึ่งไม่ได้รับการประเมินให้เลื่อนค่าจ้าง
- (3) ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งพ้นจากราชการเพราะเหตุกมียกยอราชการ”

ข้อ 8 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น

“ข้อ 7 ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าตอบแทนพิเศษอยู่แล้วตามข้อ 6 หรือข้อ 6/1 แล้วแต่กรณี หากภายหลังได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นไม่ว่าประเภทใดหรือระดับใด ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ดังนี้

✓ (1) หากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพิ่มขึ้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งแต่งตั้ง - 08 -

✓ (2) หากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพิ่มขึ้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษต่อไปตามเดิม”

๘๑ - ๑๘๖ 4๓๐๖

- 4 -

ข้อ 9 ให้ยกเลิกความในข้อ 8 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 8 การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้จ่ายเป็นรายเดือนตามอัตราที่ได้รับการประเมินผลการทำงานในแต่ละรอบการประเมินนับแต่วันที่ระบุในคำสั่งให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และกรณีที่มิ  
สิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่เต็มเดือน ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในเดือนนั้นตามหลักเกณฑ์การจ่าย  
เงินเดือนโดยอนุโลม”

ประกาศ ณ วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2551

ลงชื่อ สุรพงษ์ สืบวงศ์ดี

(นายสุรพงษ์ สืบวงศ์ดี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพินิจโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียงนครทรวง กรม และจังหวัด)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้  
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง  
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 วัชรากัย)

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) เลขานุการรัฐมนตรี 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 การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีใช้บุคคลในขณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ 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 และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเข้าหน้าที่ของ



ส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

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

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานสำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับ

การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจงผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล 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 ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนาจการ 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. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

\*\*\*\*\*

# 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 เพื่อระบุนายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

**ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน**

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

**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 : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน	ลงชื่อ : .....พยาน ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

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

# 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 ประกอบด้วยกฎ 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. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น มีดังนี้

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 เป็นผู้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับตำแหน่งดังกล่าว



4.4 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อน  
เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน

กลุ่มที่ 1 นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับ  
ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มี  
ผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

#### กลุ่มที่ 2

(1) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง บริหารวงเงินสำหรับ  
ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ตรวจราชการของส่วนราชการระดับ  
กระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต หัวหน้าคณะ  
ผู้แทนถาวร อัครราชทูต\* รองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร\* หัวหน้าสถานกงสุลใหญ่ และ  
ตำแหน่งประเภทบริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(\* ให้ปลัดกระทรวงจัดสรรวงเงินให้เอกอัครราชทูตที่เป็นหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูต  
บริหารวงเงินของอัครราชทูต และจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าคณะผู้แทนถาวรบริหารวงเงิน  
ของรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร)

(2) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือ  
รับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี บริหารวงเงิน  
สำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ  
การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

(3) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการ  
ระดับกระทรวง และอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือ  
ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่ง  
รองอธิบดี หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่  
เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ 3 อธิบดีและรองอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการและ  
รองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี  
ฐานะเป็นอธิบดี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภท  
วิชาการ 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.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. 0 2547 1000 ต่อ 8100 - 8104

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

โทรสาร 0 2547 1437

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๓๗



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง คอบซื้อหรือการโอนเงินเดือนข้าราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทย

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๒.๔/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงมหาดไทยขอหารือและเสนอแนะแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวม ๔ กรณี ดังนี้

๑. กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด จะถือปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติราชการให้หน่วยงานพิเศษเป็นประจำและเต็มเวลา โดยต้นสังกัดตัดยอดจำนวนคนและฐานอัตราเงินเดือนข้าราชการที่ไปช่วยราชการออกจากฐานคำนวณวงเงินการโอนเงินเดือนของคนและให้หน่วยงานที่ไปช่วยราชการอยู่เป็นผู้พิจารณาโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ไปช่วยราชการ แล้วจึงส่งผลการพิจารณาให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือนต่อไป ได้หรือไม่ อย่างไร

๒. กรณีข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน จะมีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างไรว่าหลักสูตรใดอยู่ในข่ายที่จะพิจารณาโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานได้

๓. กรณีให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้บริหารวงเงินการโอนเงินเดือนผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีของกรมในสังกัด ได้หรือไม่ อย่างไร และ

๔. กรณีได้มีการคำนวณวงเงินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม/๑ กันยายน และส่วนราชการได้พิจารณาโอนเงินเดือนแล้ว ต่อมามีคำสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในส่วนราชการใหม่ โดยมีผลก่อนวันที่ ๑ เมษายน/๑ ตุลาคม กรณีนี้ส่วนราชการใหม่สามารถออกคำสั่งโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการดังกล่าวตามผลการพิจารณาของส่วนราชการเดิม โดยใช้จำนวนเงินโอนเงินเดือนของส่วนราชการเดิมได้หรือไม่ เนื่องจากเป็นผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมเป็นส่วนใหญ่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

/สำนักงาน ก.พ. ...

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาแล้ว ขอเรียนตอบข้อหารือข้างต้นตามลำดับ ดังนี้

๑. โดยที่การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ให้ยึดหลักผลงานของข้าราชการเป็นสำคัญ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒) ข้อ ๒ วรรคท้าย กำหนดว่า “..การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น.. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ.. เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน” และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๐ กำหนดว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือ ไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย” ฉะนั้น กรณีตามข้อหารือ ข้อที่ ๑ หน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงต้องส่งข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดดังกล่าว เพื่อให้ผู้มีอำนาจส่งเงินเดือนนำข้อมูลและความเห็นนั้นไปประกอบการพิจารณาและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ วงเงินงบประมาณ และการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้คำนวณในส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ ตามนัยข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. คำวนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

๒. อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง จะเป็นผู้ใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าข้าราชการที่ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน ตามหลักสูตรใดอยู่ในข่ายได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ภายใต้เงื่อนไขว่าเป็นความจำเป็นอย่างไร เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘/ว๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒

/๓. หลักการหนึ่ง...

๓. หลักการหนึ่งในการกำหนดผู้บริหารวงเงินการโอนเงินเดือนสำหรับตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงหลักการบังคับบัญชา ทั้งนี้ มีเจตนารมณ์ให้ผู้บริหารวงเงินพิจารณาการโอนเงินเดือน คอบแทนแก่ข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการนั้น ๆ และเนื่องจาก ตำแหน่งรองอธิบดีเป็นตำแหน่งในบังคับบัญชาของอธิบดี รองปลัดกระทรวง และปลัดกระทรวง ตามลำดับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ จึงกำหนดให้ “..หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับ กระทรวง และอธิบดี..บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองอธิบดี..” ดังนั้น กรณีตามข้อหาหรือข้อที่ ๓ ปลัดกระทรวงจึงต้องบริหารวงเงินร่วมกับรองปลัดกระทรวง และอธิบดี

๔. กรณีส่วนราชการได้คำนวณวงเงินการเลื่อน ณ วันที่ ๑ มีนาคม/๑ กันยายน และพิจารณา เลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการไปแล้วต่อมามีคำสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในส่วนราชการใหม่ โดยมีผลก่อนวันที่ ๑ เมษายน/๑ ตุลาคม ตามข้อหาหรือข้อที่ ๔ นั้น ส่วนราชการใหม่สามารถออก คำสั่งเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการดังกล่าวตามผลการพิจารณาของส่วนราชการเดิม โดยเลื่อนตาม จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเลื่อนของส่วนราชการเดิมได้ ทั้งนี้ การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการจะต้อง เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

*Law Mungit*

(นายมนตรีกร กาญจนะจิตร)

รองเลขาธิการ ก.พ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๓ ๑๕๘๐, ๐ ๒๕๔๓ ๑๕๘๒, ๐ ๒๕๔๓ ๑๕๘๕, ๐ ๒๕๔๓ ๑๕๘๐

๐ ๒๕๔๓ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๑๐๐, ๘๑๐๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๑๔๓๓

# ด่วนที่สุด



ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕

ฝ่ายทะเบียนประวัติ

เลขที่รับ 128  
วันที่ 6 มี.ย. 53

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓

นป  
๐๒๖๕๖  
สำนักงาน ก.พ.  
ถนนพิษณุโลก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขรับ 21530
วันที่ - 5 มี.ย. 2553
เลขที่ 1281
วันที่ ๑๐.๓.๑๐

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

กองการเจ้าหน้าที่
เลขรับ 1938
วันที่ 5 APR 2010
วท

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมและการปกครองท้องถิ่น

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

ด้วยมีส่วนราชการหลายแห่งขอหารือเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และการบริหารการเงินตามหนังสือที่อ้างถึง

สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรชักซ้อมความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการได้  
รับทราบแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนดังนี้

## ๑. วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

๑.๑ การคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ ของอัตรา  
เงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน จะคำนวณโดยรวมเงินเดือนข้าราชการ  
ทุกตำแหน่งในสังกัดที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ไม่ว่าจะมีการเบิกจ่ายเงินเดือนให้ข้าราชการที่  
ครองตำแหน่งนั้น หรือไม่ว่าผู้นั้นจะอยู่ปฏิบัติราชการ หรือไม่ (ไม่รวมข้าราชการในสังกัดอื่นที่ได้รับ  
มอบหมายให้มาช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ) ตัวอย่างเช่น กรณีข้าราชการที่อยู่ระหว่างการ  
ลาติดตามคู่สมรส หรือลาฝึกเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร ซึ่งไม่ได้รับเงินเดือนระหว่าง  
การลา หรือกรณีผู้ไปช่วยราชการที่ส่วนราชการอื่น ก็จะรวมฐานเงินเดือนของผู้นั้นอยู่ในการคำนวณ  
วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนด้วย

๑.๒ การบริหารการเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้แยกวงเงินออกอย่างน้อย ๓ กลุ่ม  
คือ (๑) กลุ่มตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) กลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๓) กลุ่มตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจบริหารการเงินจะแยกวงเงินในแต่ละกลุ่มดังกล่าวออกเป็นกลุ่มย่อยอีกก็สามารถดำเนินการได้ ตัวอย่างเช่น วงเงินของตำแหน่งประเภทอำนวยการ แยกออกเป็น ๒ กลุ่มย่อย คือ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือ แยกวงเงินของกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ออกเป็น ๒ กลุ่มย่อย คือ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๑.๓ กรณีมีข้าราชการ โอนหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างส่วนราชการหรือจังหวัด

**๑.๓.๑** หากคำสั่งมีผลหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน เงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวจะถูกใช้เป็นฐานในการคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในส่วนราชการหรือจังหวัดที่ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม ในรอบการประเมินนั้น ๆ

แต่หากคำสั่งมีผลก่อนหรือในวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน เงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวจะถูกใช้เป็นฐานในการคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในส่วนราชการหรือจังหวัดที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ ในรอบการประเมินนั้น ๆ

๑.๓.๒ การบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการดังกล่าว ในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้ใช้วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการหรือจังหวัดที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่ในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี

## ๒. ผู้บริหารการเงิน

๒.๑ กรณีที่หลักเกณฑ์ตามหนังสือที่อ้างถึงกำหนดผู้บริหารการเงินไว้หลายตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดีบริหารการเงินสำหรับตำแหน่งรองอธิบดี นั้น หมายความว่า ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดี ร่วมกันเป็นผู้บริหารการเงินสำหรับตำแหน่ง รองอธิบดี

๒.๒ การบริหารการเงินสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้บริหารการเงิน โดยอาจจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรีบริหารการเงินของข้าราชการในสังกัดได้

๒๘ ๑๖๑

**๓. กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างส่วนราชการหรือจังหวัด**

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒)

๓.๒ การคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการและจังหวัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี จะรวมถึงเงินเดือนของข้าราชการที่อยู่ในสังกัดที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างส่วนราชการหรือจังหวัดด้วย

๓.๓ การบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี จะรวมถึงข้าราชการที่อยู่ในสังกัดที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างส่วนราชการหรือจังหวัดด้วย

**๔. กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือ**

**ต่างระดับ**

๔.๑ กรณีที่ข้าราชการรายได้อยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แต่ส่วนราชการหรือจังหวัดยังไม่มีคำสั่งแต่งตั้งภายในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการดังกล่าวตามประเภท สายงาน และระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยส่วนราชการไม่ต้องกันเงินไว้

๔.๒ เมื่อข้าราชการรายได้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ไปแล้ว หากต่อมาภายหลังได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ "ฐานในการคำนวณ" ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไป กรณีนี้ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น โดยให้นำอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อนโดยใช้ "ฐานในการคำนวณ" ของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง

ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นจากกรณีดังกล่าวให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของ

ส่วนราชการ



ตัวอย่าง นาย ก. ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ  
 รับเงินเดือน ๒๘,๐๐๐ บาท และได้รับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ในอัตราร้อยละ  
 ๒.๕ ของฐานในการคำนวณระดับขั้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อัตรา  
 ๓๐,๖๐๐ บาท คิดเป็นเงินที่ได้เลื่อน ๘๕๐ บาท ต่อมา นาย ก. ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ อัตราเงินเดือน ๒๘,๐๐๐ บาท โดยให้  
 มีผลย้อนหลังไปในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ กรณีนี้ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะต้องแก้ไขคำสั่ง  
 เลื่อนเงินเดือนของ นาย ก. โดยให้คำนวณเงินที่ได้เลื่อน ในอัตราร้อยละ ๒.๕ ของฐานในการคำนวณ  
 ระดับล่างสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อัตรา ๓๑,๒๒๐ บาท คิดเป็นเงิน  
 ที่ได้เลื่อน ๘๑๐ บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

*[Handwritten Signature]*

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๑๐๐ , ๘๑๐๔

๐ ๒๕๔๗ ๑๕๘๐ , ๐ ๒๕๔๗ ๑๕๘๕ , ๐ ๒๕๔๗ ๑๕๘๐

*[Handwritten Signature]*

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ฝ่ายทะเบียนประวัติ  
เลขที่รับ 27  
วันที่ 8 ธ.ค. 54  
เวลา.....



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ครั้งที่ 33677  
หนังสือ 8 ส.ย. 2554  
สำนักงาน ก.พ.  
ถนนพหลโยธิน กทม. ๑๐๓๐๐

ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑

๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

กองการเจ้าหน้าที่  
เลขที่ 8 ส.ย. 2554  
วันที่.....

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือฉบับนี้แทน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนทิกร กาญจนะจิตร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โครงการปรับระบบค่าตอบแทนฯ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๗๙ ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๕๐

๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๓ ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๐๒

๐ ๒๕๔๗ ๑๔๑๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๔,๗๔๐ - ๖๙,๘๑๐	บน	๖๖,๔๖๐
		๖๙,๘๑๐ - ๖๔,๗๓๐	ล่าง	๖๔,๗๓๐
	ต้น	๕๙,๓๖๐ - ๖๗,๕๖๐	บน	๖๓,๔๖๐
		๖๗,๕๖๐ - ๕๙,๓๕๐	ล่าง	๕๗,๓๒๐
อำนาจการ	สูง	๔๘,๔๒๐ - ๖๓,๙๖๐	บน	๕๖,๑๙๐
		๖๓,๙๖๐ - ๔๘,๔๑๐	ล่าง	๔๘,๑๙๐
	ต้น	๔๐,๓๙๐ - ๕๕,๐๙๐	บน	๔๗,๒๔๐
		๕๕,๐๙๐ - ๔๐,๓๘๐	ล่าง	๓๓,๕๒๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๖,๘๒๐ - ๖๙,๘๑๐	บน ๒	๖๓,๓๑๐*
		๖๙,๘๑๐ - ๕๖,๘๑๐	ล่าง ๒	๕๖,๐๒๐*
		๕๖,๐๓๐ - ๖๗,๕๖๐	บน ๑	๖๑,๖๓๐
		๖๗,๕๖๐ - ๕๖,๐๒๐	ล่าง ๑	๕๖,๐๒๐
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๙๐ - ๖๒,๗๖๐	บน	๕๔,๙๒๐
		๖๒,๗๖๐ - ๔๗,๐๘๐	ล่าง	๔๖,๒๖๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๒๐ - ๕๓,๐๘๐	บน	๔๕,๓๕๐
		๕๓,๐๘๐ - ๓๗,๖๑๐	ล่าง	๓๓,๕๑๐
	ชำนาญการ	๒๗,๓๕๐ - ๓๙,๖๓๐	บน	๓๓,๔๙๐
		๓๙,๖๓๐ - ๒๗,๓๔๐	ล่าง	๒๒,๒๒๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๑๒๐ - ๒๔,๔๕๐	บน	๒๑,๗๘๐
		๒๔,๔๕๐ - ๑๙,๑๑๐	ล่าง	๑๖,๔๔๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๕,๕๐๐ - ๖๒,๗๖๐	บน	๕๙,๑๓๐
		๖๒,๗๖๐ - ๕๕,๔๙๐	ล่าง	๕๑,๘๖๐
	อาวุโส	๓๒,๖๓๐ - ๔๙,๘๓๐	บน ๒	๔๑,๒๓๐*
		๔๙,๘๓๐ - ๓๒,๖๒๐	ล่าง ๒	๒๙,๕๕๐*
		๒๙,๕๖๐ - ๓๗,๘๓๐	บน ๑	๓๒,๒๓๐
		๓๗,๘๓๐ - ๒๙,๕๕๐	ล่าง ๑	๒๙,๕๕๐
	ชำนาญงาน	๒๒,๗๒๐ - ๓๕,๒๒๐	บน	๒๘,๙๗๐
		๓๕,๒๒๐ - ๒๒,๗๑๐	ล่าง	๑๖,๔๕๐
	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๒๐ - ๑๙,๑๐๐	บน	๑๖,๔๑๐
		๑๙,๑๐๐ - ๑๓,๗๑๐	ล่าง	๑๑,๐๒๐

\* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง