

# หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด สำนักงาน กปร.

## 1. ที่มา

มติคณะกรรมการกฤษฎีกาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงาน กปร. ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2561 และครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2561 มีมติให้มีการปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการดีเด่น ที่เป็นธรรม ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกันในภาพของส่วนราชการ เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป และเพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สำนักงาน กปร. เป็นไปตามหลักการให้ความดีความชอบตามการประเมินผลโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาระดับกอง และให้มีความรวดเร็ว พร้อมทั้งเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่ ก.พ. กำหนด

## 2. หลักการปรับปรุง

2.1 เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน กปร. มีความเป็นธรรม ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.2 เพื่อควบคุมโควตาข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่น คือ กลุ่มระดับผู้บริหาร และกลุ่มระดับชำนาญการพิเศษลงมา ในอัตราที่เหมาะสมตามผลการประเมินของกองและสายงานเป็นหลัก รวมถึงโควตาดีเด่นจากเศษของกองต่าง ๆ โดยนำเศษมารวมกันแล้วใช้วันขาด ลา มาสาย เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

2.3 เพื่อลดความยุ่งยากซับซ้อนและลดโอกาสผิดพลาดในการดำเนินการพิจารณา และการคำนวณเพื่อจัดสรรเงินเดือนที่เลื่อนให้แก่ข้าราชการในแต่ละรอบ รวมทั้งลดความเหลื่อมล้ำในการประเมินของกองต่าง ๆ

2.4 เพื่อให้สามารถดำเนินการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการได้รวดเร็วขึ้น ภายในเดือน เม.ย. และ ต.ค. ของรอบการประเมินหรืออย่างช้าไม่เกิน 1 เดือน

2.5 เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่ ก.พ. กำหนดและเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ข้าราชการสร้างผลลัพธ์ของงาน

## 3. การบังคับใช้

บังคับใช้กับข้าราชการทุกตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ 2/2561 (1 ตุลาคม 2561) เป็นต้นไป

## 4. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

- หนังสือ ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลว 3 กันยายน 2552 ข้อ 9(1)
- หนังสือ ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลว 29 กันยายน 2552
- หนังสือ ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว 28 ลว 22 ตุลาคม 2552
- หนังสือ ก.พ. ที่ นร 1008.1/522 ลว 9 ตุลาคม 2555
- หนังสือ ก.พ. ที่ นร 1012.2/ว 7 ลว 25 พฤษภาคม 2558
- หนังสือ ก.พ. ที่ นร 1012.2/258 ลว 27 กันยายน 2559
- หนังสือ สลค. ด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 347 ลว 20 ตุลาคม 2559

## 5. หลักเกณฑ์การประเมิน

### 5.1 หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้าราชการทั่วไป	—	{	ผลสัมฤทธิ์ของงาน* 70	}	รวม 100 คะแนน
			พฤติกรรม/สมรรถนะ 30		
ข้าราชการทดลองงาน	—	{	ผลสัมฤทธิ์ของงาน* 50	}	รวม 100 คะแนน
			พฤติกรรม/สมรรถนะ 50		
การแบ่งกลุ่ม			ดีเด่น 90.00 - 100.00		คะแนน
ผลการประเมิน	—	}	ดีมาก 80.00 - 89.99		"
			ดี 70.00 - 79.99		"
			พอใช้ 60.00 - 69.99		"
			ต้องปรับปรุง <60.00		คะแนน (ไม่ผ่านการประเมิน)
			5 กลุ่ม		

\* ให้ผู้ประเมิน (ผอ.กอง/ผู้บริหารสายงาน) และผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลงาน เพื่อประเมินผลงานของผู้รับการประเมินรายนั้น โดยมีคะแนนเต็ม 70 คะแนน

### 5.2 วิธีการประเมิน

1) ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับเป็นผู้ประเมินตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาสายงานที่กำกับดูแลโดยแยกตามกลุ่มตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับผู้ปฏิบัติงาน จะถูกประเมินโดย ผอ.กลุ่ม และได้รับความเห็นชอบคะแนนการประเมินจาก ผอ.กอง โดย ทบช./รปร. เห็นชอบผลการจัดลำดับ

- ระดับ ผอ.กลุ่ม จะถูกประเมินโดย ผอ.กอง และได้รับความเห็นชอบคะแนนการประเมินจาก ทบช./รปร. เห็นชอบผลการจัดลำดับ

- ระดับ ผอ.กอง (ผู้อำนวยการต้น/ผู้อำนวยการสูง/ผู้เชี่ยวชาญ) จะถูกประเมินโดย ทบช./รปร. และได้รับความเห็นชอบคะแนนการประเมินจาก ลปร. ตามลำดับ

- ระดับ รปร./ทบช./ผชช./ผอ.กลุ่ม ที่ขึ้นตรง ลปร. จะถูกประเมินและได้รับความเห็นชอบคะแนนการประเมินจาก ลปร.

/ระดับ.....

- ระดับ ผอ.กลุ่มในสายงาน ผชช. ที่ขึ้นตรงกับ ลปร. จะถูกประเมินโดย ผชช. และได้รับความเห็นชอบคะแนนการประเมินรวมทั้งผลการจัดลำดับจาก ลปร.

- ระดับ ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่สายงาน ผชช. ที่ขึ้นตรงกับ ลปร. จะถูกประเมินโดย ผอ.กลุ่ม และได้รับความเห็นชอบคะแนนการประเมินจาก ผชช. โดย ลปร. เห็นชอบการจัดลำดับผลการประเมิน

- ลปร. นายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้ประเมิน

ทั้งนี้ ระดับการประเมินจะปรับเปลี่ยนตามโครงสร้างการบังคับบัญชาของ สำนักงาน กปร. ด้วย ให้ ผชช./ผอ.กอง/ศูนย์/กลุ่ม/ผู้ประเมิน จัดเรียงลำดับผลประเมินตามแบบที่กำหนด แยกตามกลุ่ม โดยผ่านความเห็นชอบจาก ทปช./รปร./ลปร. ที่กำกับดูแลสายงานตามแบบที่กำหนด

2) แบบประเมิน ใช้แบบ ปผ. 1 - 3 ที่ได้ปรับให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินตามข้อ 5.1 พร้อมแบบจัดเรียงลำดับผลการประเมิน (เอกสารแนบท้าย) โดยครึ่งปีแรกประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. ถึงวันที่ 31 มี.ค.ปีถัดไป ครึ่งปีหลังตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย ถึงวันที่ 30 ก.ย. และให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเป็นการเฉพาะราย

3) การพิจารณาประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาถึงการให้ความร่วมมือในราชการ ทั้งในระดับกองและระดับกรมเป็นส่วนรวมด้วย และให้พิจารณาถึงพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่สนองงานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ รวมถึงการอุทิศเวลาให้ราชการ โดยนำข้อมูลการลามาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ข้อมูลการลาที่จะนำมาประกอบการพิจารณาในแต่ละรอบจะใช้ข้อมูลการลาของรอบครั้งปีที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ข้าราชการผู้ใดมีวันขาด ลา มาสาย เกินกำหนดหรือกระทำความผิดทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่สูงกว่าระดับดี

4) โควตาดีเด่นกลุ่มผู้บริหาร (ผอ.กอง - ลปร.) อยู่ในอัตราร้อยละ 45 โดยประมาณ ตามผลการประเมินของ ลปร. และในแต่ละกอง/ศูนย์/กลุ่ม ในระดับ ขพ. ลงมา อยู่ในอัตราร้อยละ 35 โดยประมาณ เศษโควตา 0.5 ให้ปัดขึ้นเป็น 1 ส่วนของเศษโควตาดีเด่นที่ไม่ถึง 0.5 ของกอง/กลุ่ม จะนำเศษการคำนวณมารวมกัน หากได้เป็นจำนวนเต็มให้เพิ่มเป็นโควตาดีเด่นตามจำนวนเต็ม หากไม่ได้เป็นจำนวนเต็มให้ปัดเศษขึ้น และจัดสรรโควตานี้แก่กอง/กลุ่มที่นำเศษมาคำนวณรวมกัน กอง/กลุ่มละไม่เกิน 1 อัตรา/รอบ ทั้งนี้ไม่แบ่งกลุ่มในการจัดสรรตามลำดับเพื่อให้โควตาดีเด่น แต่ให้ใช้วันขาด ลา มาสายน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาให้ได้โควตาดีเด่นตามลำดับ

5) หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือการคำนวณหรือกรอบวงเงินการเลื่อน ให้ กพค. ดำเนินการคำนวณและจัดสรรวงเงินการเลื่อนได้ตามที่เห็นสมควร โดยไม่เกิดผลกระทบในหลักการพิจารณา เสนอต่อประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เห็นชอบ และเสนอ ลปร. มีคำสั่งเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการต่อไป

6) ให้ ผอ.กอง/กลุ่ม ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดของตนได้ทราบเกี่ยวกับผลการประเมินที่ได้รับ รวมถึงกระบวนการพิจารณาที่มีความละเอียดในขั้นตอน ซึ่งผลจากการประเมินเบื้องต้นจาก ผอ.กอง/กลุ่ม นั้น จะต้องถูกนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เห็นชอบอีกครั้ง จึงจะถือว่าเสร็จสมบูรณ์

7) ให้กอง/กลุ่ม เก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

8) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยการคำนวณค่าตอบแทนพิเศษให้นำผลคะแนนประเมินมาพิจารณาเช่นเดียวกับการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนตามร้อยละของฐานในการคำนวณ และให้คำนวณรวมอยู่ในวงเงินร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม และวันที่ 1 กันยายน ด้วย ซึ่งมีวิธีการคำนวณค่าตอบแทนพิเศษ 2 กรณี ดังนี้

8.1) **กรณีที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงสุดแล้ว**ให้นำเงินที่คำนวณได้มาให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษทั้งหมด เช่น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เงินเดือน 36,020 บาท (เงินเดือนสูงสุด) วันที่ 1 เมษายน 2553 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 3 จะได้รับเงินเพิ่มขึ้น  $30,600 \times 3\% = 918$  บาท (ใช้ฐานในการคำนวณอัตรา 30,600 บาท) ผู้นี้จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิม คือ 36,020 บาท และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 918 บาท (ไม่ปิดเศษ)

8.2) **กรณีที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนไม่ถึงเงินเดือนสูงสุด**ให้นำเงินที่คำนวณได้มาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจนถึงเงินเดือนสูงสุด ส่วนที่เหลือให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ เช่น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อัตราเงินเดือน 35,800 บาท วันที่ 1 เมษายน 2553 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 3 จะได้รับเงินเพิ่มขึ้น 918 บาท (ใช้ฐานในการคำนวณ อัตรา 30,600 บาท) ผู้นี้จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 220 บาท เป็น 36,020 บาท (เงินเดือนสูงสุด) และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 698 บาท (ไม่ปิดเศษ)

9) กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แล้วแต่กรณี ในวันเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าว โดยใช้ “ฐานในการคำนวณ” ของตำแหน่งประเภท สายงานและระดับเดิม ก่อนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

สำหรับกรณีข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม ไปแล้ว ต่อมาได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ “ฐานในการคำนวณ” ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไป กรณีนี้ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น โดยให้นำอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อนโดยใช้ “ฐานในการคำนวณ” ของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง

10) ข้าราชการสามารถได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

กลุ่มที่ 1 ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นไปจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทเดียวกันที่อยู่ระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ

ตัวอย่าง นาย ก ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ อัตราเงินเดือน 43,600 บาท เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไปได้จนถึงอัตรา 58,390 บาท (อัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ)

กลุ่มที่ 2 ให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนที่กำหนด ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้จนถึงอัตราที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ 3(2) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 (อัตรา 74,320)

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (อัตรา 76,800)

(3) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (อัตรา 74,320)

11) ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ 30 กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

12) กรณีส่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับทรงคุณวุฒิ สังกัด สำนักงาน กปร. มอบอำนาจให้เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงาน กปร. ที่ กร 0007/033 ลงวันที่ 6 มกราคม 2554

## 6. วงเงินงบประมาณเลื่อนเงินเดือน

6.1 วงเงินงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละรอบ เป็นดังนี้

รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน ร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม  
รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม ร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน

6.2 การแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม เพื่อการคำนวณโควตาดีเด่น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ลปร./รปร./ทปช./ผอ.กอง/ผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 2 ผอ.กลุ่ม/ผู้ปฏิบัติงาน

**ทั้งนี้** หากมีวงเงินเหลือให้ ลปร. เกลี่ยจ่ายได้ในระดับกองและรายบุคคล

6.3 อัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ เป็นผู้กำหนดตามค่าของคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่ม โดยใช้ฐานในการคำนวณที่ ก.พ. กำหนด และจะต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ โดย ลปร. จะประกาศอัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ ทั้งนี้ จำนวนเงินที่เลื่อนหากมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

/7. ข้าราชการ.....

7. ข้าราชการพลเรือนสามัญจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

7.1 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า 60 คะแนน

7.2 ถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่ระดับถูกตัดเงินเดือนขึ้นไป

7.3 ในแต่ละรอบการประเมินต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน

7.4 ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

7.5 ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนวันที่กำหนด ดังนี้

(1) มาทำงานสายเกิน 15 วัน ต่อรอบการประเมิน

(2) วันลาป่วย/ลากิจรวมกัน ไม่เกิน 45 วัน/ปี แต่ต้องไม่เกิน 23 และ 22 วัน ต่อรอบการประเมินแล้วแต่กรณี

8. ระยะเวลาดำเนินการ (โดยสังเขป)

รอบที่ 1 (ครึ่งปีแรก 1 ต.ค. - 31 มี.ค.ปีถัดไป เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน) ดำเนินการ ดังนี้

เดือนมีนาคม

- ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนในสัปดาห์แรก และ กพค. มีหนังสือแจ้งผู้บังคับบัญชา/กอง ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะแล้วเสร็จตามแผนจนถึงวันที่ 31 มีนาคม

- ให้ผู้บังคับบัญชา/กอง ส่งผลการประเมินให้ กพค. และ กพค. คำนวณอัตราการเลื่อนเงินเดือนและ กบง. ช่วยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- กพค. คำนวณอัตราการเลื่อนเงินเดือนสุทธิ และร่วมกับ กบง. ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อ ลปร.

เดือนเมษายน

- ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และ กพค. แก้ไขตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พร้อมเสนอ ลปร. จัดสรรวงเงินที่เหลือให้กอง/รายบุคคล

- ลปร. ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและประกาศอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนพร้อมรายชื่อผู้ได้เลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่นและดีมาก และ กบง. ตั้งเบิกจ่าย

- ก่อนวันที่ 10 พฤษภาคม กพค. ป้อนข้อมูลคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเข้าโปรแกรมกรมบัญชีกลาง

- กพค. ดำเนินการจัดทำใบแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนส่งข้าราชการเป็นการเฉพาะราย

รอบที่ 2 (ครึ่งปีหลัง 1 เม.ย. - 30 ก.ย. เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม) ดำเนินการ ดังนี้

เดือนกันยายน

- ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนในสัปดาห์แรกและ กพค. มีหนังสือแจ้งผู้บังคับบัญชา/กอง ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะแล้วเสร็จตามแผนจนถึงวันที่ 30 กันยายน

- ให้ผู้บังคับบัญชา/กอง ส่งผลการประเมินให้ กพค. และ กพค. คำนวณอัตราการเลื่อนเงินเดือนและ กบง. ช่วยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- กพค. คำนวณอัตราการเลื่อนเงินเดือนสุทธิ และร่วมกับ กบง. ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อ ลปร.

☐ เดือนตุลาคม

- ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และ กพค. แก้ไขตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พร้อมเสนอ ลปร. จัดสรรวงเงินที่เหลือให้กอง/รายบุคคล
- ลปร. ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและประกาศอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน พร้อมรายชื่อผู้ได้เลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่นและดีมาก และ กบง. ตั้งเบิกจ่าย
- ก่อนวันที่ 10 พฤศจิกายน กพค. ป้อนข้อมูลคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเข้าโปรแกรมกรมบัญชีกลาง
- กพค. ดำเนินการจัดทำใบแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนส่งข้าราชการเป็นการเฉพาะราย

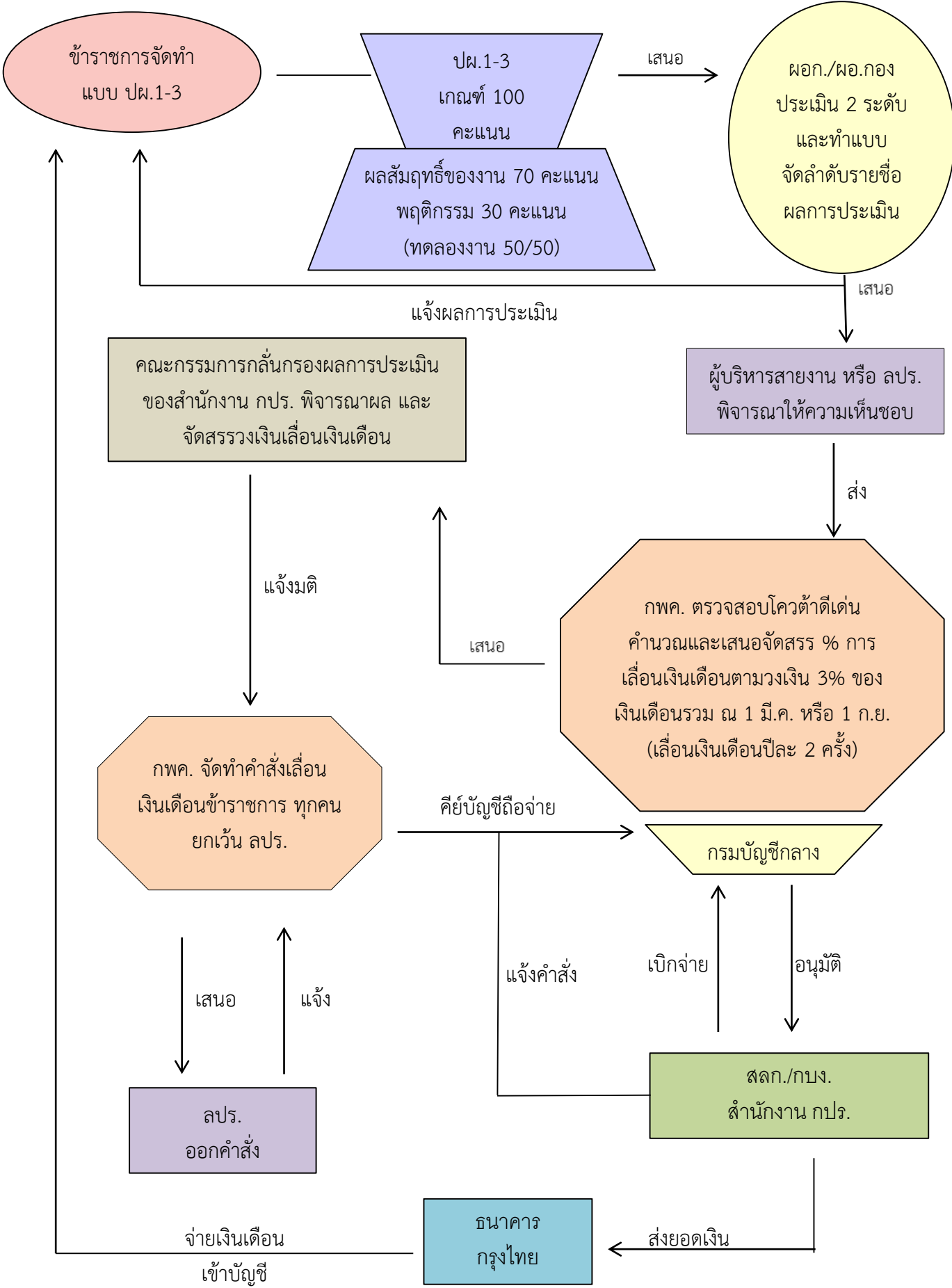
---

กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ (กพค.)

สำนักงาน กปร.

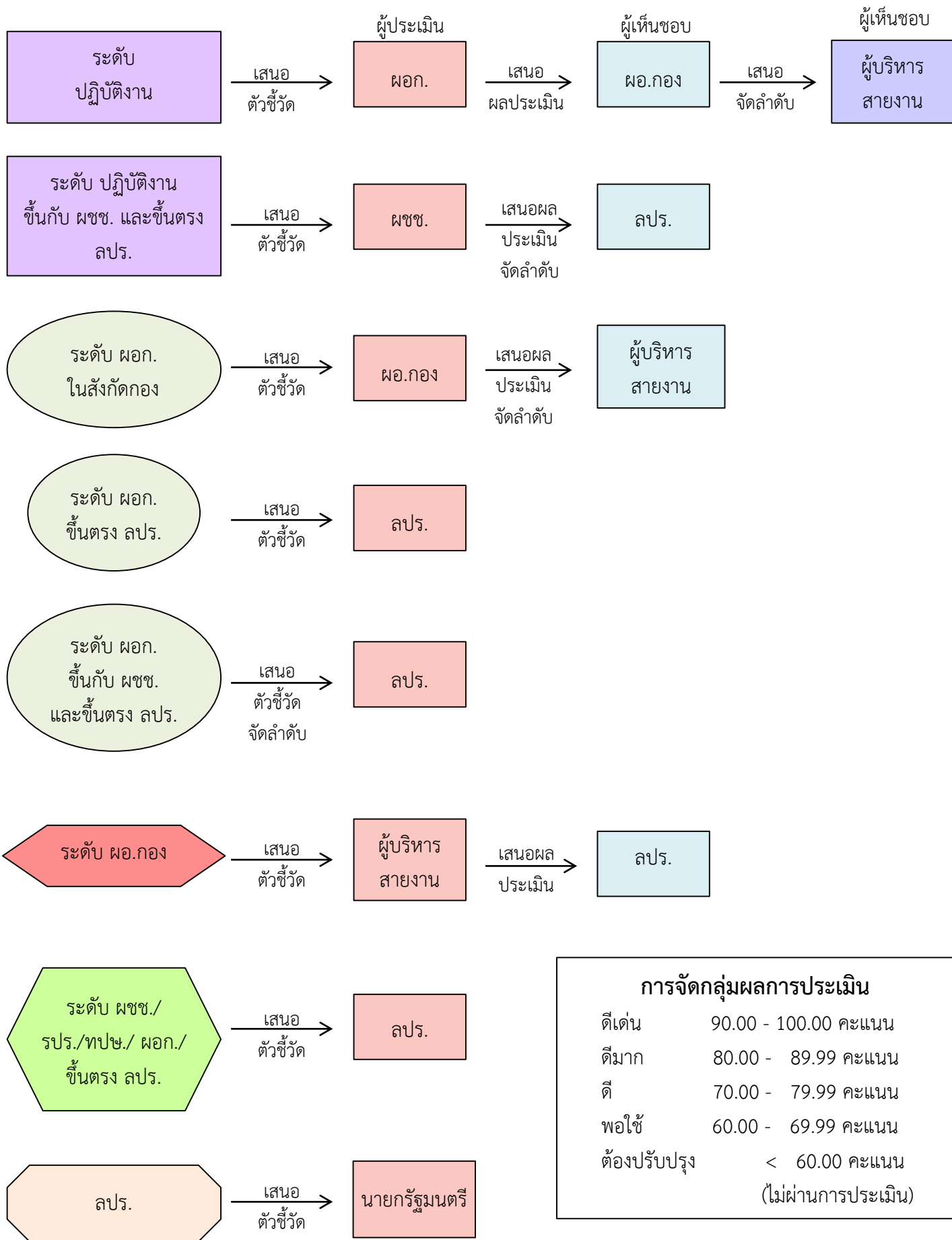
พฤศจิกายน 2562

# กระบวนการโอนเงินเดือนข้าราชการ





# วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ



## การจัดกลุ่มผลการประเมิน

ดีเด่น	90.00 - 100.00 คะแนน
ดีมาก	80.00 - 89.99 คะแนน
ดี	70.00 - 79.99 คะแนน
พอใช้	60.00 - 69.99 คะแนน
ต้องปรับปรุง	< 60.00 คะแนน (ไม่ผ่านการประเมิน)

## ประเด็นสำคัญการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

1. การเลื่อนเงินเดือนแต่ละรอบจะต้องดำเนินการล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และไม่ตกเบิกเกินกว่า 2 เดือน เพราะเป็นขวัญและกำลังใจของคนทำงาน ซึ่งปัจจุบันสามารถเบิกจ่ายได้ทันทีในเดือนที่เลื่อนเงินเดือนของแต่ละรอบ
2. การคำนวณวงเงินเลื่อน 3% ในแต่ละรอบและอัตราการเลื่อนจะต้องถูกต้อง แม่นยำ
3. การคำนวณอัตราการเลื่อนในแต่ละระดับประเมินจะต้องให้วงเงินเลื่อนเหลือน้อยที่สุด
4. การเลื่อนเงินเดือนผู้ทรงคุณวุฒิ และ ลปร. เป็นอำนาจนายกรัฐมนตรี แต่ผู้ทรงคุณวุฒินายกรัฐมนตรีมอบอำนาจให้ ลปร. เป็นผู้พิจารณาเลื่อนได้ (กร 0007/003 ลว. 6 ม.ค. 54)
5. ฐานการคำนวณ ก.พ. จะเป็นผู้กำหนดในแต่ละช่วงของอัตราเงินเดือนในระดับต่าง ๆ ซึ่งใช้ประมาณ 3 - 5 ปี แล้วจะมีการกำหนดใหม่ และในแต่ละระดับตำแหน่งจะมีฐานบนกับฐานล่างเพื่อการคำนวณ
6. การตรวจสอบวันขาด ลา และมาสาย ต้องถูกต้องแม่นยำ รวมทั้งผู้ถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่ตัดเงินเดือนขึ้นไป โดยต้องเร่งรัดและประสานกับเลขานุการกองต่างๆ ให้ดี
7. หากมีผู้ถูกสอบสวนทางวินัยระหว่างที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จะต้องกัวงเงินไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนของผู้ถูกสอบสวนทางวินัย ตามผลการประเมินไว้ด้วย
8. การควบคุมโควตาความชอบดีเด่นกลุ่ม ขพ. ลงมา จะต้องไม่เกินร้อยละ 35 มากนัก ซึ่งในทุกกรอบการเลื่อนจะเกินจากการปิดเศษ 0.5 ของกองที่ประมาณ 37% และการประเมินดีเด่นของกลุ่มผู้บริหารต้องไม่เกิน 45% และการเติมเงินส่วนเหลือจากการจัดสรรโดย ลปร. ซึ่งในภาพรวมจะประมาณ 41%
9. การให้คะแนนประเมินในแบบ ปผ.2 และ 3 ผู้ประเมินจะให้คะแนนประเมินแยกตามระดับของผลงานหรือให้คะแนนในภาพรวมก็ได้ หากกองประเมินความชอบดีเด่นมากเกินไปโควตาของกอง กพค. จะต้องปรับลดคนที่เกินลงตามลำดับคะแนน แต่หากคะแนนเท่ากันให้ประสานกองปรับลด
10. การประเมินของ กปร. ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มดีมาก ดีเด่น และดี ตามลำดับไม่ค่อยปรากฏในกลุ่มพอใช้ นอกจากผู้ถูกตัดเตือนหรือได้รับโทษทางวินัย
11. ผลต่างระหว่างอัตราการเลื่อนของระดับดีเด่น และดีมาก ประมาณ 0.45% และผลต่างระหว่างดีมากกับดีประมาณ 0.62% โดยกำหนดให้ฐานของระดับดีเลื่อน 2% ของฐานการคำนวณเป็นหลัก
12. คณะกรรมการกลั่นกรองฯ มีอำนาจในการกำหนดอัตราและโควตาของการเลื่อนเงินเดือนได้คล่องตัวมาก และมีอำนาจในการพิจารณาในระดับบุคคลหรือเป็นการเฉพาะรายได้ด้วย
13. หลังการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และก่อนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน กพค. จะส่งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ ผอ.กอง ได้ตรวจสอบความถูกต้องก่อนเพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นหรือให้ยืนยันความถูกต้องในห้องประชุมพิจารณา
14. ควรให้ กบง. ร่วมตรวจสอบความถูกต้องของการเลื่อนเงินเดือนก่อนการออกคำสั่ง
15. คำสั่งการเลื่อนเงินเดือน และการลงบัญชีถือจ่ายจะต้องเสร็จก่อนวันที่ 10 ของเดือนที่จะตั้งเบิก
16. ต้องมีการแก้ไขคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนหากมีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลังก่อนมีการเลื่อนเงินเดือนแต่ไม่ต้องกันเงินส่วนที่เพิ่มขึ้นไว้ล่วงหน้า
17. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการเกษียณอายุราชการในรอบ ต.ค. จะใช้เพื่อการคำนวณบำเหน็จบำนาญเท่านั้น แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้โควตาความชอบ และวงเงินรวมของการเลื่อนและให้ออกคำสั่งภายในวันที่ 30 ก.ย. ของปีที่เกษียณ