

เอกสารทางวิชาการ

เรื่องที่ ๒

คู่มือการใช้โปรแกรมการโอนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์

โดย

สุนิภา ดิษฐาวิระวัฒน์

ทัศนีย์ ภูเขาทอง

เลขทะเบียนวิชาการ
สถานที่ดำเนินการ
ระยะเวลาดำเนินการ
การเผยแพร่

๖๒(๒)-๐๕๐๓-๐๑๘
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๒
เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์

คำนำ

คำตอบแทนมีความสำคัญอย่างมากในการใช้เป็นเครื่องมือบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยระบบการจ่ายค่าตอบแทนได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้โครงสร้างของคำตอบแทน มีความเหมาะสมกับองค์กรซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ สำหรับพนักงานนั้น จะถือว่าคำตอบแทนที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่แสดงสถานภาพในสังคม พนักงานจะมีการพยายามเปรียบเทียบกับพนักงานในตำแหน่งใกล้เคียงกันเพื่อดูอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับด้วย เพราะฉะนั้นการกำหนดอัตราผลตอบแทนจึงต้องยึดหลักความยุติธรรมและความเหมาะสมมากที่สุด และจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการใช้ผลตอบแทนเป็นเครื่องมือในการควบคุมงานองค์กร อีกทั้งยังต้องมีระบบและนโยบายที่แน่นอนเหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ รวมถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการจัดการระบบการจ่ายค่าตอบแทนด้วย

ในระบบราชการมีการสร้างแรงจูงใจในการจ่ายค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ รอบโดยในครึ่งปีแรกให้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน (รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และในครึ่งปีหลังให้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม (รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) เนื่องจากการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการจะต้องดำเนินการบริหารวงเงินตามแนวทางที่ ก.พ. และกรมปศุสัตว์กำหนด เพื่อให้หน่วยงานของกรมปศุสัตว์ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด โดยมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาในหลายด้าน ได้แก่วงเงินการเลื่อนเงินเดือน การดำรงตำแหน่งในสังกัดกรณีรักษาราชการ/ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งในการบริหารงานบุคคลของกรมปศุสัตว์มีข้าราชการที่อยู่ในกรณีดังกล่าวเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาจากคุณสมบัติของข้าราชการว่าอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการตรวจสอบ/คัดกรองข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน และหน่วยงานในกรมปศุสัตว์ โดยสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น ในฐานะผู้ปฏิบัติงานจึงได้จัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของกรมปศุสัตว์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และใช้เป็นแนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ สำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการเลื่อนเงินเดือนทั้งหน่วยงานบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมปศุสัตว์ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน และดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่กรมปศุสัตว์

สุนิภา ดิษฎาวิระวัฒน์

ทัศนีย์ ภูเขาทอง

สารบัญ

บทที่	หน้า
คำนำ	(๑)
สารบัญ	(๒)
สารบัญตาราง	(๕)
สารบัญภาพ	(๖)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. ความสำคัญและที่มาของปัญหา	๑
๒. วัตถุประสงค์ในการศึกษา	๑
๓. นิยามศัพท์	๑
๔. ขอบเขตของการศึกษา	๒
๕. วิธีการศึกษา	๒
๖. ประโยชน์ที่ได้รับ	๒
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๓
๑. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๔
๑.๑ ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)	๔
๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน	๗
๒. ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ.	๑๑
๒.๑ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๑
๒.๒ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ	๑๑
๒.๓ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป	๑๑
๒.๔ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๑
๒.๕ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘	๑๑
๒.๖ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง)	๑๑
๒.๗ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง	๑๑

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ	๑๕
๑. ขั้นตอนการปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ (การย้าย เลื่อน รับโอน ให้โอน ลาออก) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมฐานข้อมูลในการโอนเงินเดือน	๑๖
๒. ขั้นตอนการรวบรวมรายชื่อข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ ต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกลงโทษทางวินัย และจัดทำโปรแกรมโอนเงินเดือน ข้าราชการให้หน่วยงานส่วนกลาง ๓๒ หน่วยงานและสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัด ๗๖ จังหวัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรโอนเงินเดือน	๑๘
๓. ขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลโปรแกรมโอนเงินเดือน จากเอกสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดส่งมาถูกต้องครบถ้วนตรงกัน	๓๒
๔. ขั้นตอนการคำนวณวงเงินสุทธิที่ใช้ในการพิจารณาโอนเงินเดือน	๓๗
๕. ขั้นตอนการจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการ (ส่วนกลาง)	๓๘
๖. ขั้นตอนการแจ้งผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ส่วนภูมิภาค) ที่มาปฏิบัติหน้าที่ ราชการในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง	๔๐
๗. ขั้นตอนการจัดทำการโอนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ	๔๒
๘. ขั้นตอนการจัดส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ	๔๔
บทที่ ๔ บทสรุป ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๔๕
๑. บทสรุป	๔๕
๒. ปัญหาอุปสรรค	๔๖
๓. ข้อเสนอแนะ	๔๖
บรรณานุกรม	๔๗
ภาคผนวก	๔๘
๑ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๙
๒ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ	๕๓
๓ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป	๕๔
๔ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการโอนเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๖๒

สารบัญ

บทที่	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	๗๕
๕ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘	๗๕
๖ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง)	๗๗
๗ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง	๘๕
๘ ตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือนกรณีศึกษาต่าง ๆ	๑๐๓
๙ แบบฟอร์มที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐๕

สารบัญตาราง

บทที่	หน้า
ตารางที่ ๑ ผู้บริหารวงเงินการโอนเงินเดือน	๑๔
ตารางที่ ๒ ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ	๒๗
ตารางที่ ๒ ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ (ต่อ)	๒๘
ตารางที่ ๓ ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ	๒๙
ตารางที่ ๓ ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ (ต่อ)	๓๐
ตารางที่ ๔ ตัวอย่างการกำหนดรหัสของหน่วยงานส่วนกลาง	๓๓
ตารางที่ ๕ ตัวอย่างการกำหนดรหัสของหน่วยงานส่วนภูมิภาค	๓๔
ตารางที่ ๖ แยกประเภทข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง	๓๘

สารบัญภาพ

บทที่	หน้า
ผังกระบวนการที่ ๑ : การปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ (การย้าย เลื่อน รับโอน ให้โอน ลาออก) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมฐานข้อมูล ในการเลื่อนเงินเดือน	๑๗
ผังกระบวนการที่ ๒ : การรวบรวมรายชื่อข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ ต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกลงโทษทางวินัย และจัดทำโปรแกรมเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ ให้หน่วยงานส่วนกลาง ๓๒ หน่วยงานและสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ๗๖ จังหวัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรเลื่อนเงินเดือน	๓๑
ผังกระบวนการที่ ๓ : การตรวจสอบข้อมูลโปรแกรมเลื่อนเงินเดือน จากเอกสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดส่งมาถูกต้องครบถ้วนตรงกัน	๓๖
ผังกระบวนการที่ ๔ : การคำนวณวงเงินสุทธิที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	๓๗
ผังกระบวนการที่ ๕ : การจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ส่วนกลาง)	๓๙
ผังกระบวนการที่ ๖ : การแจ้งผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ส่วนภูมิภาค) ที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง	๔๑
ผังกระบวนการที่ ๗ : การจัดทำการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ	๔๓
ผังกระบวนการที่ ๘ : การจัดส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ	๔๔
ภาพที่ ๑ ตัวอย่างโปรแกรมเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	๑๙
ภาพที่ ๒ ตัวอย่างโปรแกรมเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ต่อ)	๒๑
ภาพที่ ๓ ตัวอย่างโปรแกรมเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ต่อ)	๒๕
ภาพที่ ๔ สัดส่วนของโค้งปกติ	๒๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติราชการ ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ก.พ. ได้กำหนดวงเงินงบประมาณ และการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน โดยให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒

เนื่องจากการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการจะต้องดำเนินการบริหารวงเงิน เพื่อให้หน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด และมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาในหลายด้าน ได้แก่วงเงินการเลื่อนเงินเดือน การดำรงตำแหน่งในสังกัดกรณีรักษาราชการ/ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งในการบริหารงานบุคคลกรมปศุสัตว์ มีข้าราชการที่อยู่ในกรณีดังกล่าวเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาจากคุณสมบัติของข้าราชการว่าอยู่ในเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการพิจารณาตรวจสอบ/คัดกรอง ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน และหน่วยงานในกรมปศุสัตว์ โดยดำเนินการตามแนวทางของกรมปศุสัตว์ ได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของกรมปศุสัตว์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ในฐานะผู้ปฏิบัติงานจึงได้จัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการเลื่อนเงินเดือนทั้งหน่วยงานบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมปศุสัตว์ ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน และดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่กรมปศุสัตว์

๒. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

๑. เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเลื่อนเงินเดือนของกองการเจ้าหน้าที่
๒. เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมปศุสัตว์ ได้อย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓. นิยามศัพท์

๑. “การเลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนแก่ข้าราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้วมา ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ โดยการเลื่อนเงินเดือนกำหนดให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง

- รอบการประเมินครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

- รอบการประเมินครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

๒. “ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่ข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้ คิดฐานในการคำนวณ

๓. “ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเงินเดือนของ ข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับโดยแบ่งออกเป็น

๓.๑ ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุด ตามที่ ก.พ. กำหนด กับ ค่ากลาง หารด้วยสอง

๓.๒ ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุด ตามที่ ก.พ. กำหนด กับ ค่ากลาง หารด้วยสอง

๔. “ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่าง ค่ากลางถึงขั้นสูง แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๔. ขอบเขตของการศึกษา

การจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ตามรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ มีเนื้อหาครอบคลุมรายละเอียดตั้งแต่แนวคิด ความรู้ทางวิชาการ ระเบียบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด รายละเอียดการตรวจสอบโปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน การคำนวณการใช้งบการเงิน การใช้จ่ายเงินใน การเลื่อน และรายละเอียดสังกัดของข้าราชการกรณีต่าง ๆ (รักษาราชการ/ปฏิบัติหน้าที่ราชการ) การจัดทำผัง- ขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) การปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดทำแบบฟอร์มคำสั่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารที่ เกี่ยวข้อง

๕. วิธีการศึกษา

๑. ศึกษาระเบียบ หนังสือเวียน และรายละเอียดของงานที่เกี่ยวข้อง (ตามขอบเขตของการศึกษาวิจัย)
๒. ศึกษาจากการปฏิบัติงานจริง ในการรวบรวมข้อมูลและการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง
๓. จัดทำกระบวนการงาน (Work Flow) รายละเอียดในแต่ละขั้นตอน
๔. สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำคู่มือให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๖. ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. มีคู่มือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการเลื่อนเงินเดือนทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อช่วยลดระยะเวลาการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความประหยัด และความคุ้มค่า ทันต่อเวลาที่กำหนด

๒. เจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา คู่มือการใช้โปรแกรมการโอนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ เพื่อใช้สำหรับการโอนเงินเดือน นั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงแนวคิด หนังสือเวียน และระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนดังต่อไปนี้

๑. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)

๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน

๒. ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ.

๒.๑ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๒ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๓ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

๒.๔ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการโอนเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๕ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒.๖ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง)

๒.๗ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างหนทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาบุคลากรเอาไว้ได้ โดยบุคลากรย่อมมีความคาดหวังว่าหากเขาได้ใช้ความสามารถทุ่มเทในการทำงานได้สำเร็จ และได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขา เช่น ได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ได้รับการยอมรับ นับถือจากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น บุคลากรย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรในองค์กรนั้นไว้ ซึ่งการมีระบบประเมินบุคคลและผลงานที่ดี นับเป็นระบบที่มีความสำคัญและสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ในการทำงานและรักษาบุคลากรในองค์กรไว้ ดังทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)

วินัย เพชรช่วย (๒๕๕๒) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงาน เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ พยายามทำความเข้าใจและอธิบายว่าอะไรจูงใจให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่างๆ ในขณะที่ทฤษฎีกระบวนการจูงใจพยายามทำความเข้าใจว่า พฤติกรรมของคนเราถูกจูงใจได้อย่างไร และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น เช่น ทำไมเขาจึงเลือกเป้าหมายนี้ในการทำงาน ทำไมเขาจึงทำอย่างนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คนเราประเมินความพอใจต่อเป้าหมายหรือความต้องการอย่างไร อาจกล่าวว่าทฤษฎีนี้พยายามเข้าใจกระบวนการคิดของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมนั่นเอง ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาค โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

๑.๑.๑ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีของ วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Valence}$$

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่าของผลลัพธ์}$$

มีความหมายว่าระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

๑) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

๒) พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

๓) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย

๔) บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมโดยยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

๕) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และ คุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเอง หรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูง ย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำ หรือจะไม่พยายามทำงานนั้น

การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่าง เช่น ตะวัน เชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนัก เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึงคุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ชาลีซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับชาลีว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากชาลีมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าชาลีไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจชาลีได้

การใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวังสามารถใช้ทำนายความพยายามในการทำงาน ระดับความพอใจงาน และระดับการปฏิบัติงาน ของพนักงานได้อย่างชัดเจน แต่มีข้อแม้ว่าต้องกำหนดค่าต่างๆ ลงในสูตรให้ถูกต้อง ดังนั้นทฤษฎีอาจใช้พยากรณ์ได้ถูกต้องในบางสถานการณ์ แต่อาจใช้ไม่ได้ในสถานการณ์อื่นที่แตกต่างไป

หากจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคล จะต้องสอดคล้องกับเงื่อนไขต่อไปนี้

- ๑) ต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจน รวมทั้งการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น
- ๒) ผลตอบแทนหรือรางวัลจะต้องสอดคล้องกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่านั้น คือ บรรลุเป้าหมายมากได้ผลตอบแทนมาก
- ๓) ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ให้อาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน หัวหน้างานต้องรู้จักพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี
- ๔) พนักงานมีความเชื่อถือในข้อตกลงที่กำหนดกัน หัวหน้างานต้องรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับพนักงาน

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ดีกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal locus of control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวง โชคความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่นๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองจะทำให้พบความสำเร็จได้

๑.๑.๒ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

นอกจากนี้ วินัย เพชรช่วย (๒๕๕๒) ยังได้กล่าวถึงเจสเทซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่อง ชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าจะไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ ๓ แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทน มีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่ามีตัวป้อนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น หรือออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่ามีตัวป้อนได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันทง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

การใช้ทฤษฎีความเสมอภาคในการจูงใจ

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังที่แตกต่างกัน ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติ มีความยุ่งยาก เพราะว่าเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลใช้เปรียบเทียบนั่นคือใคร และความรู้สึก หรือการรับรู้ในความเสมอภาคของเขาเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อเสนอแนะ ทั่วไปดังนี้

๑) หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจ ไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคน มีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ เป็นต้น

๒) การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขา ได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้น

๓) ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงาน ต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวป้อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ (แหล่งที่มา : <http://www.oocities.org/vinaip/knowledge/wmotive๐๓.htm>, ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑)

สรุปจากทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory) ดังกล่าวนั้นว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในการรักษาบุคลากรไว้ให้อยู่ในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้างาน และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้รับการสนองต่อความคาดหวัง โดยให้ บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และให้ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญซึ่งในระบบราชการมีระบบการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นระบบที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีผล การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งเป็นระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีผลงานเหมาะสม ได้รับผลตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างเหมาะสม และก่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและระบบ ราชการโดยรวม

๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน

Lawler (๑๙๘๗) ได้อธิบายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของพนักงาน การทำงานของพนักงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทและระดับของแรงจูงใจ และในส่วนของระบบการจ่ายผลตอบแทนแบ่ง ออกได้เป็น ๓ ชนิด

๑. การวัดผลการดำเนินงานและการประเมินผล
๒. ค่าตอบแทนทั้งแบบคงที่และแบบแปรผัน
๓. ความกังวลในส่วนของอาชีพ

นิยามของกระบวนการจ่ายค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยระบบการจ่ายค่าตอบแทนได้มีการพัฒนามาอยู่เสมอ เพื่อให้โครงสร้างของค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับ องค์กรซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ

Decen & Robbins (๒๐๐๒) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการของการบริหารค่าตอบแทนขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ Milkovich & Newman (๒๐๐๕) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นการกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งงานในองค์กรเดียวกัน โดยเน้นไปที่การจ่ายที่แตกต่างกันไป ตามคุณค่าของงานที่ไม่เหมือนกัน Beach (๑๙๘๐) อธิบายว่า การบริหารค่าตอบแทนเป็นสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การประเมินค่างาน การพัฒนาและรักษาโครงสร้างค่าจ้าง การสำรวจค่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน จูงใจ การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงค่าจ้าง

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

Mondy & Noe (๒๐๐๕) แบ่งค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินกับไม่ใช่ตัวเงิน ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินโดยตรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ หรือประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะและค่าพาหนะขนส่ง

- ค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินโดยอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายกำหนด ได้แก่ การประกันสังคม และการประกันการว่างงาน รวมทั้ง ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน ในช่วงวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย ลาคลอดบุตร และผลประโยชน์อื่น ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ การทุพพลภาพ สวัสดิการ อาหารกลางวัน เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ศูนย์ดูแลเด็ก เงินช่วยเหลือบุตรและค่าเล่าเรียนบุตร

๒. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ในรูปแบบของตัวเงิน ประกอบด้วย

สภาพแวดล้อมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และการมีข้อมูลย้อนกลับ สามารถเสนอข้อคิดเห็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ รวมไปถึงการที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

โดยในส่วนของการศึกษาฉบับนี้เราจะมุ่งเน้นไปที่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น นอกจากในส่วนของค่าตอบแทนแล้ว ยังมีการพิจารณาในส่วนของความกังวลทางด้านอาชีพการงานด้วย

วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน Carrel (๒๐๐๐)

๑. เพื่อดึงดูดบุคคลทั่วไปให้เข้ามาทำงานในองค์กร

๒. เพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ต่อไป

๓. เป็นการจูงใจพนักงานให้มีความตั้งใจและใช้ความพยายามในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

การจ่ายผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับพนักงานนั้นจะถือว่าค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่แสดงสถานภาพในสังคม พนักงานจะมีการพยายามเปรียบเทียบกับพนักงานในตำแหน่งใกล้เคียงกัน เพื่อดูอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับด้วย เพราะฉะนั้นการกำหนดอัตราผลตอบแทนจึงต้องยึดหลักความยุติธรรม และความเหมาะสมมากที่สุด และจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการใช้ผลตอบแทนเป็นเครื่องมือในการควบคุมงานองค์กร อีกทั้งยังต้องมีระบบและนโยบายที่แน่นอนเหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ รวมถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการจัดการระบบการจ่ายค่าตอบแทนด้วย

โดย Bohlander, Snell & Sherman (๒๐๐๑) กล่าวว่า ในการจ่ายค่าตอบแทนนั้น มีเรื่องที่ควรคำนึง คือ

๑. อัตราการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรว่าอยู่ในระดับสูงหรือต่ำกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าตอบแทนในตลาด
๒. ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๓. อัตราของค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานใหม่ และความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนของพนักงานเก่าและพนักงานใหม่

๔. ระดับของค่าตอบแทนที่กำหนด และระดับของการขึ้นค่าตอบแทนตามระบบคุณธรรมและอาวุโส

๕. ระดับของค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะการเงินขององค์กร

Thierry (๑๙๘๗) กล่าวว่าประสิทธิภาพของระบบการจ่ายค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับลักษณะของการรับรู้ใน ๓ เรื่องคือ ๑) ความโปร่งใส ๒) ความยุติธรรม ๓) การควบคุมได้

ความโปร่งใส

การรับรู้ถึงความโปร่งใสของระบบการจ่ายค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับ สองลักษณะ คือการสื่อสาร และความซับซ้อน ความโปร่งใสของระบบจะเป็นการรายงานความเสี่ยงที่พนักงานจะไม่พอใจไม่เฉพาะตามกฎหมายของระบบการจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัทด้วย การที่มีการสื่อสารที่ชัดเจนของกฎนี้จะเป็นการนำไปสู่ความเข้าใจของแต่ละบุคคลในวิธีการ การวัดประสิทธิภาพ และจุดมุ่งหมาย ดังนั้นจะเป็นการสร้างพื้นฐานที่ดีในเรื่องของระบบการจ่ายค่าตอบแทน เพราะฉะนั้นความไม่แน่นอนในเรื่องของความโปร่งใส จะทำให้ประสิทธิภาพของการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจนั้นลดลง Gibbons (๑๙๙๘)

โดยสรุปแล้วการรับรู้ในส่วนของความโปร่งใสของระบบคาดว่าจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจภายนอก ความโปร่งใสจะสร้างความเสี่ยงในเรื่องของความพยายามในการทำงานแล้วไม่ได้รับรางวัลตอบแทนนั้นลดลงตามที่กล่าวข้างต้น จึงคาดได้ว่าจะมีผลกระทบในทางบวกกับความพยายามทำงานด้วยความเต็มใจ

ความยุติธรรม

พนักงานมักจะชอบแนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปแบบที่มีการแจกจ่ายรางวัลที่มีความยุติธรรมหรือให้รางวัลโดยขึ้นอยู่กับความต้องการของพนักงาน Chiang and Birtch (๒๐๐๕) โดยแนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีความยุติธรรมตามที่พนักงานมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลของอัตราส่วนของบริษัทที่ใช้ในการผลิตและผลตอบแทนจากการขาย และเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้กับตัวอื่น ๆ จึงเป็นเหตุผลว่าการรับรู้ถึงความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความพึงพอใจของการจ่าย Williams (๒๐๐๖) ความยุติธรรมในการแบ่งสรรยังมีขอบเขตรวมไปถึงการที่พนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม โดยมีงานวิจัยที่แสดงว่าการรับรู้ว่าการที่มีความยุติธรรมในการแบ่งสรรค่าตอบแทนที่ต่ำ จะส่งผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจและพฤติกรรมที่แสดงออกในที่ทำงาน Cohen-Charash and Spector (๒๐๐๑)

โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความยุติธรรมและพนักงานจำนวนหนึ่งตีความ ความเสมอภาคเป็นส่วนหนึ่งของความยุติธรรม (Brown, ๒๐๐๑)

Tang and Saffield-Baldwin (๑๙๙๖) กล่าวว่า ถ้าองค์กรใช้กฎระเบียบด้วยความยุติธรรมมีความสม่ำเสมอ กับพนักงานทุกคน และให้ผลตอบแทนโดยใช้ผลการดำเนินงานของพนักงานโดยไม่มีอคติส่วนตัว จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจสูงขึ้น ในงานวิจัยของ Janssen (๒๐๐๑) พบว่า ผู้จัดการที่มีการรับรู้ว่าไม่มีความยุติธรรม ในการให้รางวัลเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงาน

การควบคุมได้

ลักษณะที่ ๓ ที่จะใช้ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบการจ่ายค่าตอบแทนคือการรับรู้ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพยายามในการทำงานของพนักงานและการจ่ายค่าตอบแทน โดย Baker (๒๐๐๒) ได้ให้คำจำกัดความไว้คือ ขอบเขตของตัวแทนที่สามารถจะทำการควบคุมได้หรือการมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน มีความพากเพียรในการที่จะลดเสียงรบกวน คือการเป็นหนึ่งในสองเกณฑ์หลักของทางเลือกของการวัดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุด โดยผลกระทบจากความพยายามในการวัดประสิทธิภาพควรจะแตกต่างกันน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการที่จะควบคุมค่าตอบแทน

ในกระบวนการคิดภายในของพนักงาน คือ การควบคุมและการแจ้งเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน มีการคาดหวังว่าจะส่งผลกระทบต่อแค่การปฏิบัติงานแต่จะส่งผลอย่างมากกับแรงจูงใจในการทำงานด้วย (Frey, ๑๙๙๗)

พนักงานรับรู้ในเรื่องของการควบคุมได้และการควบคุมส่วนต่าง ๆ ของระบบการจ่ายค่าตอบแทนมองคล้ายกับอยู่ทั้งสองฝั่งจากเหรียญเดียวกัน ความต้องการในการกำหนดตัวเองเป็นพื้นฐานสำหรับเรื่องนี้ (แหล่งที่มา : <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ac/๐๕๕๔/๐๓chapter๒.pdf>. ๕ มกราคม ๒๕๖๒)

๒. ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ.

๒.๑ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

๒.๒ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๓ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๔ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง)

๒.๕ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๒.๖ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒.๗ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

จากระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. ข้อ ๒.๑ – ข้อ ๒.๗ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนกำหนดให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) โดยให้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

- ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) โดยให้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐

๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร

๒. ค่ากลาง หมายถึง ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุด กับเงินเดือนสูงสุดที่ข้าราชการแต่ละประเภทแต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

๓. ฐานในการคำนวณ หมายถึง ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับโดยแบ่งออกเป็น

๓.๑ ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุด ตามที่ ก.พ. กำหนดกับค่ากลางหารด้วยสอง

๓.๒ ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุด ตามที่ ก.พ. กำหนดกับค่ากลางหารด้วยสอง

๔. ช่วงเงินเดือน หมายถึง ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงขั้นสูง แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๕. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และไม่เกินเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการโดยไม่ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันไม่ได้

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท เช่น จำนวนเงิน ๘๙๙.๐๙ ให้ปัดเศษขึ้นเป็น ๙๐๐ บาท

สำหรับข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามอัตราของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยการคำนวณจำนวนเงินที่ได้เลื่อนไม่ให้พิเศษ และไม่ให้ตัดตัวเลขหลังจุดทศนิยมทิ้ง

๖. ให้แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบ ซึ่งเป็นข้อมูลเฉพาะของแต่ละบุคคลประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่ได้รับ สำหรับข้าราชการที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

๗. ข้าราชการซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๘(๑) - (๙) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่ง ก.พ. ได้ชี้แจงหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวที่ส่วนราชการได้หรือมาบ่อยครั้ง ดังนี้

๗.๑ ข้าราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละ ๖๐

๗.๒ ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการทั้งกรณีบรรจุใหม่ และบรรจุกลับ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน กล่าวคือ ถ้าจะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม จะต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการภายในวันที่ ๑ ธันวาคม หรือวันที่ ๑ มิถุนายน แล้วแต่กรณี

๗.๓ ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย โดยผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือน ส่งเลื่อนเงินเดือนให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ เช่น ในรอบการเลื่อนเงินเดือน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ได้ถึงแก่ความตายวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ นับเวลาปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ ครบ ๔ เดือนพอดี กรณีนี้ จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ (วันที่ถึงแก่ความตาย)

๗.๔ ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติภารกิจในต่างประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗.๕ ตามข้อ ๘ (๘) ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวกำหนดว่า “ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน” ดังนั้น หากส่วนราชการจะกำหนดหลักเกณฑ์การลา และการมาทำงานสาย เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดถือปฏิบัติ ก็ขอให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน โดยจะต้องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้พิจารณาในเรื่องดังกล่าว

๗.๖ ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใด ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเป็นเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ โดยเลื่อนเงินเดือนให้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น

๗.๗ ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้ามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ก็ให้ส่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นั้น โดยไม่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือน รายละเอียดตามข้อ ๘ (๑) และข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวข้างต้น

๗.๘ ข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด (ถ้ามี) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือน ส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

ในกรณีที่ข้าราชการซึ่งต้องพ้นจากราชการด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของสายงาน หรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดแล้ว (เต็มขั้น) จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง หรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดมิให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้ข้าราชการในกรณีดังกล่าว

๗.๙ ข้าราชการผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากต่อมาผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว และให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๗.๑๐ ตามข้อ ๑๘ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษ ที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ.กระทรวงเห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

๗.๑๑ ให้แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง ออกจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยตัดยอดจำนวนคนและจำนวนเงินของข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ออกจากวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของส่วนกลาง โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาค

๗.๑๒ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในแต่ละกลุ่มตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน

ตารางที่ ๑ ผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน

กลุ่ม	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน	ผู้ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมิน
๑	อธิบดี	รองอธิบดี	-
๒	อธิบดี	ปลุสัสต์วเขต	-
๓	อธิบดี	ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง	รองอธิบดี
๔	อธิบดี	ปลุสัสต์วจังหวัด	ผู้ว่าราชการจังหวัด/ปลุสัสต์วเขต
๕	ปลุสัสต์วเขต	ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปลุสัสต์วเขต	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
๖	ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง	ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
๗	ปลุสัสต์วจังหวัด	ข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัด	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
๘	ปลุสัสต์วจังหวัด	ปลุสัสต์วอำเภอ	นายอำเภอ
๙	ปลุสัสต์วอำเภอ	ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปลุสัสต์วอำเภอ	
๑๐	ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชา	

บทที่ ๓

ขั้นตอนการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ

การศึกษาคู่มือการใช้โปรแกรมการโอนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการโอนเงินเดือนทั้งหน่วยงานบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมปศุสัตว์ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง โดยอธิบายขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน และทำให้การดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่กรมปศุสัตว์ โดยมีรายละเอียด ๘ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ (การย้าย เลื่อน รับโอน ให้โอน ลาออก) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมฐานข้อมูลในการโอนเงินเดือน

๒. การรวบรวมรายชื่อข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ ต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกลงโทษทางวินัย และจัดทำโปรแกรมโอนเงินเดือนข้าราชการให้หน่วยงานส่วนกลาง ๓๓ หน่วยงานและสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ๗๖ จังหวัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรโอนเงินเดือน

๓. การตรวจสอบข้อมูลโปรแกรมโอนเงินเดือน จากเอกสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดส่งมาถูกต้อง ครบถ้วนตรงกัน

๔. การคำนวณวงเงินสุทธิที่ใช้ในการพิจารณาโอนเงินเดือน

๕. การจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการ (ส่วนกลาง)

๖. การแจ้งผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ส่วนภูมิภาค) ที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง

๗. การจัดทำการโอนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ

๘. การจัดส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

สำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาค เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเป็นผู้ส่งสำเนาคำสั่งมายังกลุ่มทะเบียนฯ เพื่อให้กลุ่มทะเบียนฯ เป็นผู้รวบรวมและแจกจ่ายไปยังกลุ่มงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ

ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการโอนเงินเดือนของข้าราชการจากประสบการณ์การปฏิบัติงานและการศึกษาหลักเกณฑ์ หนังสือเวียน และเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปเรียบเรียงเป็นขั้นตอน การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ พร้อมกรณีศึกษาในการคำนวณ และการจัดทำเอกสารการโอนเงินเดือนของข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการโอนเงินเดือนเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป (การโอนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์) จึงขอแนะนำขั้นตอน ดังนี้

๑. การปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ (การย้าย เลื่อน รับโอน ให้โอน ลาออก) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมฐานข้อมูลในการโอนเงินเดือน

การโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) โดยให้โอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน (ตัดฐานในการคำนวณข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม)

การโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) โดยให้โอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป (ตัดฐานในการคำนวณข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน)

ขั้นตอนที่ ๑ เปิดฐานข้อมูลข้าราชการปัจจุบันจากฐานข้อมูลของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ชื่อไฟล์ “DPIS-PSO.DBF” ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ณ วันที่ ๑ กันยายน และทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel เก็บไว้ เพื่อใช้คำนวณการบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือน

ขั้นตอนที่ ๒ จัดเรียงข้อมูลตามรายชื่อข้าราชการ โดยดูที่ “คอลัมน์ NAME” แล้วเลือกเฉพาะข้อมูล “ว่าง” และทำการลบข้อมูลอัตราว่างออก เพื่อยืนยันจำนวนข้าราชการที่มีสิทธิในการคำนวณการบริหารวงเงิน สำหรับการโอนเงินเดือน พร้อมทั้งตรวจสอบข้อมูลการโอนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละรายจากรอบการประเมินที่ผ่านมาให้ถูกต้อง ครบถ้วน

ขั้นตอนที่ ๓ ทำการสรุปข้อมูลข้าราชการ เสนอต่อกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ เปิดฐานข้อมูลข้าราชการปัจจุบันจากฐานข้อมูลของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ชื่อไฟล์ “DPIS-PSO.DBF” ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม และทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel เก็บไว้ เพื่อใช้สำหรับจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือนในขั้นตอนต่อไป

ผังกระบวนการที่ ๑ : การปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ (การย้าย เลื่อน รับโอน ให้โอน ลาออก) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมฐานข้อมูลในการโอนเงินเดือน

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑		- เปิดฐานข้อมูลข้าราชการปัจจุบันจากฐานข้อมูลของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ชื่อไฟล์ “DPIS-PSO.DBF” ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ณ วันที่ ๑ กันยายน และทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel เก็บไว้ เพื่อใช้คำนวณการบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือน	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒		- จัดเรียงข้อมูลตามรายชื่อข้าราชการ โดยดูที่ “คอลัมน์ NAME” แล้วเลือกเฉพาะข้อมูล “ว่าง” และทำการลบข้อมูลอัตราว่างออก เพื่อยืนยันจำนวนข้าราชการที่มีสิทธิ์ในการคำนวณการบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือน พร้อมทั้งตรวจสอบข้อมูลการโอนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละรายการรอบการประเมินที่ผ่านมาให้ถูกต้องครบถ้วน	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓		- ทำการสรุปข้อมูลข้าราชการ เสนอต่อกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๔		- เปิดฐานข้อมูลข้าราชการปัจจุบันจากฐานข้อมูลของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ชื่อไฟล์ “DPIS-PSO.DBF” ณ วันที่ ๑ เมษายนหรือ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม และทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel เก็บไว้ เพื่อใช้สำหรับจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือนต่อไป	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

๒. การรวบรวมรายชื่อข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ ต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกกลโกงทางวินัย และจัดทำโปรแกรมเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้หน่วยงานส่วนกลาง ๓๓ หน่วยงาน และสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ๗๖ จังหวัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรเลื่อนเงินเดือน โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ ให้เป็นปัจจุบัน (ข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายในประเทศต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกกลโกงทางวินัย)

ขั้นตอนที่ ๒ เสนออธิบดีเพื่อขออนุมัติในการจัดสรรวงเงินงบประมาณ ที่ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือน (ปัจจุบันการขออนุมัติในการจัดสรรวงเงินงบประมาณ ได้ผ่าน อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ มีมติให้ใช้ในอัตราร้อยละ ๒.๘๕ และกั้นเงินสำหรับการบริหารงาน ในอัตรา ๐.๑๕)

ขั้นตอนที่ ๓ แจกหน่วยงานต่าง ๆ ให้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมการเลื่อนและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรเลื่อนเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณา

ภาพที่ ๑ ตัวอย่างโปรแกรมโอนเงินเดือนข้าราชการ

สรุปผลการพิจารณาการโอนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2561 ซึ่งได้พิจารณาจากหน้าที่						
A วงเงินงบประมาณที่ได้รับ		B งบประมาณที่ใช้จ่าย	C กักเงินเดือนระดับ	D คงเหลือ		
38,480.00		38,510.00		-30.00		
E ระดับ	F ค่าคะแนนต่ำสุด	G ค่าคะแนนสูงสุด	H ผลการพิจารณาจำนวน % (ไม่เกิน 6%)	I สรุป จำนวน ข้าราชการ	สรุปจำนวน	(ราย)
ดีเด่น2	95	100	3.450	10		
ดีเด่น1	90	94.999	3.420	22		
ดีมาก2	85	89.999	3.350	6		
ดีมาก1	80	84.999	3.300	4		
ดี2						
ดี1						
พอใช้2						
พอใช้1						
ไม่ได้เลื่อน ต้องปรับปรุง				7		
จำนวนข้าราชการทั้งหมด J				49		

จุด A หมายถึง วงเงินงบประมาณที่ได้รับ คือการกำหนดวงเงินที่ได้รับจัดสรร หรือวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ตาม อ.ก.พ.กรมบัญชีตัว คือ ๒.๘๕% ของจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ ณ ปัจจุบัน (ณ ๑ มีนาคม หรือ ณ ๑ กันยายน) ของข้าราชการทั้งหมดของหน่วยงานรวมกัน (เงินเดือนเดิมรวมกันทั้งหมดของหน่วยงาน) โดยให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒

จุด B หมายถึง งบประมาณที่ใช้ไป วงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทั้งหมดของหน่วยงานรวมกัน

จุด C หมายถึง จำนวนเงินที่กั้นไว้สำหรับการเลื่อนระดับของข้าราชการภายในหน่วยงาน โดยสามารถคำนวณได้จาก (ร้อยละที่ได้เลื่อน X ค่ากลางใหม่) - (ร้อยละที่ได้เลื่อน X ค่ากลางเดิม)

จุด D หมายถึง จำนวนงบประมาณคงเหลือ สามารถคำนวณได้จาก วงเงินงบประมาณที่ได้รับ - งบประมาณที่ใช้ไป - กั้นเงินเลื่อนระดับ (จุด A - จุด B - จุด C)

จุด E หมายถึง ระดับผลการประเมินของข้าราชการทั้งหมดภายในหน่วยงาน โดยในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

จุด F และ จุด G หมายถึง ค่าคะแนนต่ำสุด และค่าคะแนนสูงสุด (ตามลำดับ) ซึ่งการกำหนดขวงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการ ประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	คะแนน
ดี	๗๐ - ๗๙	คะแนน
พอใช้	๖๐ - ๖๙	คะแนน

ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

โดยแต่ละระดับผลประเมิน สำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง อาจกำหนดให้มีขวง คะแนนมากกว่าหนึ่งขวง คะแนนก็ได้ แต่ไม่เกิน ๕ ขวงคะแนน และคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ (แหล่งที่มา : ประกาศกรมบัญชีตัว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมบัญชีตัว ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑)

จุด H หมายถึง ผลการพิจารณาจำนวนอัตราร้อยละ ที่ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทั้งหมดภายในหน่วยงาน

จุด I หมายถึง สรุปผลจำนวนข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับการประเมินต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ใน จุด E ,จุด F และ จุด G

จุด J หมายถึง สรุปจำนวนข้าราชการทั้งหมดภายในหน่วยงาน

และจากโปรแกรมโอนเงินเดือนข้างต้น สามารถอธิบายตารางข้อมูลได้ ดังนี้

ที่ หมายถึง ลำดับของข้าราชการในหน่วยงานตามโครงสร้างฐานข้อมูลข้าราชการที่ถูกจัดส่งไปกับโปรแกรมโอนเงินเดือน เพื่อใช้อ้างอิงลำดับ (Number) จากฐานข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการโอนเงินเดือน ณ รอบการโอนเงินเดือนนั้นๆ

ชื่อ - สกุล หมายถึง ชื่อสกุลของข้าราชการในหน่วยงาน

ตำแหน่งเลขที่ หมายถึง ตำแหน่งเลขที่ของข้าราชการในหน่วยงาน ที่ครองอยู่ ณ วันที่คำนวณวงเงินที่ได้รับจัดสรร

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของข้าราชการในหน่วยงาน ที่ครองอยู่ ณ วันที่คำนวณวงเงินที่ได้รับจัดสรร

สังกัด หมายถึง สังกัดกลุ่ม/ฝ่ายภายในหน่วยงานของข้าราชการ ที่ครองอยู่ ณ วันที่คำนวณวงเงินที่ได้รับจัดสรร

เงินเดือนเดิม หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับ ณ วันที่คำนวณวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ณ ๑ มีนาคม หรือ ณ ๑ กันยายน)

ค่ากลาง หมายถึง ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ

เงินเดือนเต็มขั้น หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ข้าราชการจะมีสิทธิได้รับสูงสุด ตามระดับตำแหน่งของตนเอง

คะแนนรวมผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง คะแนนในการประเมินให้คำนิ้งถึง ปริมาณผลงาน, คุณภาพผลงาน, ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ปริมาณน้ำหนักของค่าคะแนนการปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ ของคะแนนทั้งหมด ตามที่กรมปศุสัตว์กำหนด

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คะแนนความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

การบริการที่ดี หมายถึง คะแนนความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง คะแนนความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง คะแนนการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษา ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

การทำงานเป็นทีม หมายถึง คະแนมความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

การใฝ่รู้รอบด้าน หมายถึง คະแนมการแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อบรมหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม การสร้างให้ เกิดกระบวนการและบรรยากาศในการเรียนรู้ ตลอดจนการคาดการณ์แนวโน้มของความรู้ที่จำเป็น เพื่อใ้หา ความรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และให้คำปรึกษากับผู้มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ หมายถึง คະแนมการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดำเนินงานของตนเอง หน่วยงานต้นสังกัดและกรมปศุสัตว์ ตลอดจนหน่วยงาน ภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องของรอบด้านการจัดระเบียบข้อมูลอย่างเป็น ระบบ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่ เกี่ยวข้อง ตลอดจนการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ผลกระทบในแต่ละทางเลือกของการดำเนินงานเพื่อใ้การวางแผนการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ มีความถูกต้อง แม่นยำ และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง คະแนมการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของกรมฯ ให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำเสนอมุมความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของ ผู้ปฏิบัติงาน และการได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงในการให้ความช่วยเหลือ ในเรื่องทรัพยากรและข้อมูลที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

คะแนนสมรรถนะ X น้ำหนักย่อย หมายถึง การรวมคะแนนของสมรรถนะทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม ๖. การใฝ่รู้รอบด้าน ๗. การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ และ ๘. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

น้ำหนักสมรรถนะ หมายถึง ปริมาณน้ำหนักของค่าคะแนนการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานในส่วนของสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ ของคะแนนทั้งหมด ตามที่กรมปศุสัตว์กำหนด

รวมคะแนน (เต็ม ๑๐๐) หมายถึง (คะแนนรวมผลสัมฤทธิ์ของงาน X น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓๐%) + ((คะแนนสมรรถนะ X น้ำหนักย่อย) X น้ำหนักสมรรถนะ ๓๐%)

จำนวน% หมายถึง อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

จำนวนเงินที่ได้เลื่อนปกติ หมายถึง จำนวนที่เกิดจากการคำนวณ (ค่ากลาง X จำนวน%) และเมื่อนำมารวมกับอัตราเงินเดือนเดิมจะไม่เกินจำนวนเงินเต็มขั้นในระดับตำแหน่งของข้าราชการรายนั้น ๆ

คิดเงินตอบแทนพิเศษ หมายถึง จำนวนเงินที่เกิดจากการคำนวณ (ค่ากลาง X จำนวน%) และเมื่อนำมารวมกับอัตราเงินเดือนเดิมจะเกินจำนวนเงินเต็มขั้นในระดับตำแหน่งของข้าราชการรายนั้น ๆ

เงินตอบแทนพิเศษ หมายถึง จำนวนเงินที่เกิดจากการคำนวณ (ค่ากลาง X จำนวน%) และเมื่อนำมารวมกับอัตราเงินเดือนเดิมจะเกินจำนวนเงินเต็มขั้นในระดับตำแหน่งของข้าราชการรายนั้น ๆ ที่จะได้รับ (สามารถศึกษาได้จากภาคผนวกในหัวข้อกรณีศึกษา)

รวม หมายถึง ผลรวมจากการคำนวณ (ค่ากลาง X จำนวน%) ซึ่งจะเป็นจำนวน (จำนวนเงินที่ได้เลื่อนปกติ + เงินตอบแทนพิเศษ)

อัตราเงินเดือนใหม่ หมายถึง (เงินเดือนเดิม + จำนวนเงินที่ได้เลื่อนปกติเท่านั้น) ที่ข้าราชการรายนั้น ๆ จะได้รับ ไม่รวมเงินตอบแทนพิเศษ

ระดับ หมายถึง ระดับผลรวมคะแนน (เต็ม ๑๐๐) ซึ่งการกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการ ประเมิน ดังนี้

ดีเกิน	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	คะแนน
ดี	๗๐ - ๗๙	คะแนน
พอใช้	๖๐ - ๖๙	คะแนน

ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

โดยแต่ละระดับผลประเมิน สำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง อาจกำหนดให้มีช่วง คะแนนมากกว่าหนึ่งช่วง คะแนนก็ได้ แต่ไม่เกิน ๕ ช่วงคะแนน และคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ (แหล่งที่มา : ประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑)

หมายเหตุ หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการรายนั้น ๆ ว่ามีข้อสังเกตใดเป็นพิเศษ เช่น ลาศึกษา เสียชีวิต เกษียณอายุราชการ หรือโดนลงโทษทางวินัย เป็นต้น

ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของการปฏิบัติงานนั้น สามารถศึกษาได้จากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. และ เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ (http://person.dld.go.th/๒๕๕๗/pm_๕๘.php)

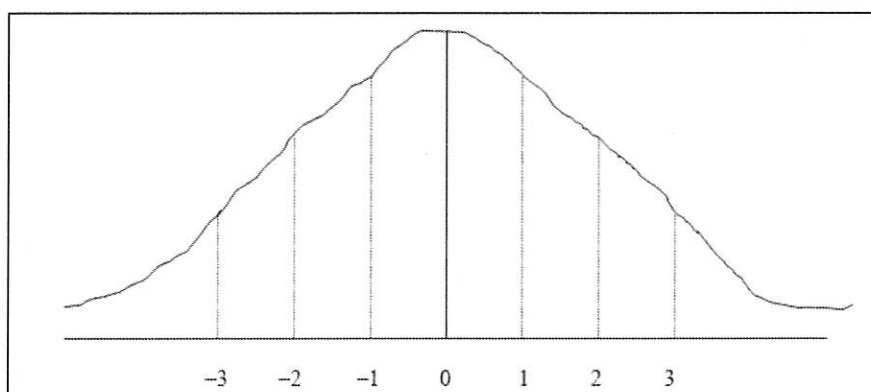
ภาพที่ ๓ ตัวอย่างโปรแกรมเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	เงินเดือน เดิม	ค่ากลาง	เงินเดือน ขั้น	รวม คะแนน (เต็ม 100)	จำนวน % จำนวน เงินที่ได้ เลื่อน ปกติ	จำนวน เงินที่ได้ คอปแทน พิเศษ	เงินคอป แทน พิเศษ	รวม	อัตรา เงินเดือน ใหม่	ระดับ	หมายเหตุ
51	นาย ก.	53	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	อาวุโส	คณะวิศวกรรมศาสตร์	44,370	44,970	69,040	96.450	3.450	1,560		1560	45,930	ดีเด่น2	
54	นาย ข.	55	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ชำนาญงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์	40,690	31,610	54,820	95.000	3.450	1,100		1100	41,790	ดีเด่น2	เกษียณ
57	นาย ค.	60	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ชำนาญการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	34,380	36,470	58,390	91.250	3.420	1,250		1250	35,630	ดีเด่น1	
73	นาย ง.	74	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ชำนาญงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์	19,770	18,480	54,820	91.300	3.420	640		640	20,410	ดีเด่น1	
76	นาย ฉ.	78	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ชำนาญการพิเศษ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	61,970	49,330	69,040	86.100	3.350	1,660		1660	63,630	ดีมาก2	เกษียณ
81	นาย ช.	83	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ชำนาญงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์	40,200	31,610	54,820	81.000	3.300	1,050		1050	41,250	ดีมาก1	เกษียณ
89	นางอ	93	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ชำนาญการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	46,290	36,470	58,390	84.100	3.300	1,210		1210	47,500	ดีมาก1	
96	นางบี	101	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ชำนาญการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	29,730	36,470	58,390	97.150	3.450	1,260		1260	30,990	ดีเด่น2	
100	นางซี	103	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	35,740	37,200	69,040	94.250	3.420	1,280		1280	37,020	ดีเด่น1	

ข้อสังเกต : จากโปรแกรมเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังตัวอย่างภาพที่ ๑ นั้น เราสามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น โดยเปรียบเทียบการใช้โปรแกรมเลื่อนเงินเดือน เหมือนการตัดเกรดนักเรียน นักศึกษา ดังนี้

วิธีการตัดเกรด เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยสรุปออกมาเป็นผลประเมิน (ระดับการประเมิน และอัตราร้อยละที่ได้เลื่อน) ความถูกต้องเหมาะสมในการพิจารณาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ ๑) ผลการวัด ๒) เกณฑ์การพิจารณา ๓) การตัดสินใจ เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น คือ วิธีการตัดผลประเมิน โดยกำหนดสัดส่วนเปอร์เซ็นต์ในแต่ละระดับการประเมิน วิธีการนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา โดยมากมักกำหนดสัดส่วนของแต่ละเกรดโดยใช้สัดส่วนของโค้งปกติ

ภาพที่ ๔ สัดส่วนของโค้งปกติ



ซึ่งข้อดีของการตัดเกรดแบบนี้ คือเรามีข้อจำกัดในการบริหารวงเงินงบประมาณ เราจะสามารถควบคุมผลประเมินตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับได้ และได้กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าข้าราชการได้บังคับบัญชาคนใด มีผลการปฏิบัติงานจัดอยู่ในกลุ่มใด ที่สมควรจะได้รับ

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดจำนวนระดับของการประเมินขึ้นมาก่อน แล้วเรียงอันดับที่ (Rank) ของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากมากไปน้อย ดังตัวอย่างจากโปรแกรมเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ในภาพที่ ๑ ได้ดังนี้

ถ้าต้องการแบ่งเป็น ๔ ระดับ อาจจะแบ่งเป็นดังนี้ (จากจำนวนข้าราชการ ๔๙ คน และมีข้าราชการบรรจุใหม่ ลาศึกษา ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๗ ราย)

ระดับดีเด่น๒ ต้องการ ๑๕% จึงมีจำนวน ๖ คน

ระดับดีเด่น๑ ต้องการ ๓๕% จึงมีจำนวน ๑๕ คน

ระดับดีมาก๒ ต้องการ ๓๕% จึงมีจำนวน ๑๕ คน

ระดับดีมาก๑ ต้องการ ๑๕% จึงมีจำนวน ๖ คน

หรือ ถ้าต้องการแบ่งเป็น ๕ ระดับ อาจจะแบ่งเป็นดังนี้ (จากจำนวนข้าราชการ ๔๙ คน และมีข้าราชการบรรจุใหม่ ลาศึกษา ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๗ ราย)

ระดับดีเด่น๒ ต้องการ ๑๐% จึงมีจำนวน ๔ คน

ระดับดีเด่น๑ ต้องการ ๒๐% จึงมีจำนวน ๙ คน

ระดับดีมาก๒ ต้องการ ๓๐% จึงมีจำนวน ๑๓ คน

ระดับดีมาก๑ ต้องการ ๒๕% จึงมีจำนวน ๑๐ คน

ระดับพอใช้๒ ต้องการ ๑๕% จึงมีจำนวน ๖ คน

ตารางที่ ๒ ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๒,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐

ตารางที่ ๒ (ต่อ) ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ
 ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

(แหล่งที่มา : แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ตารางที่ ๓ ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๒,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๐,๙๘๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๘๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๕๕,๒๘๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐

ตารางที่ ๓ (ต่อ) ตารางค่ากลาง ฐานในการคำนวณ
 ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๕๔,๘๒๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

(แหล่งที่มา : แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และปรับปรุงโดยหลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙)

จากตารางข้างต้น ผู้ปฏิบัติงานได้คำนวณตารางฐานในการคำนวณ เพื่อให้ง่ายต่อการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สามารถอธิบายได้โดยข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ หรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด (เงินเดือนต้น) ในส่วนที่เกินกว่านั้น จะได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ ข้าราชการสามารถได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทเดียวกันที่อยู่ระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับ (ตามคำถาม - คำตอบ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ ในภาคผนวก หน้า ๙๘)

ขั้นตอนที่ ๔ ตรวจสอบโปรแกรมการโอนเงินเดือนจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายหลังจากพิจารณาข้าราชการในสังกัดเสร็จสิ้น ภายในกำหนดระยะเวลา เสนอต่อกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป (ต่อจากขั้นตอนที่ ๓ หน้า ๑๘)

ผังกระบวนการที่ ๒ : การรวบรวมรายชื่อข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายนอกประเทศ ต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกลงโทษทางวินัย และจัดทำโปรแกรมโอนเงินเดือนข้าราชการให้หน่วยงานส่วนกลาง ๓๓ หน่วยงานและสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ๗๖ จังหวัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรโอนเงินเดือน

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑		- การปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ ให้เป็นปัจจุบัน (ข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายนอกประเทศ ต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกลงโทษทางวินัย)	- ฐานข้อมูลกลุ่มทะเบียนประวัติ และ บำ เหน้ จ ความชอบ	- กลุ่มทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
๒		- เสนออธิบดีเพื่อขออนุมัติในการจัดสรรวงเงินงบประมาณ ที่ใช้สำหรับการโอนเงินเดือน (ปัจจุบันการขออนุมัติในการจัดสรรวงเงินงบประมาณ ได้ผ่าน อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ มีมติให้ใช้ในอัตราร้อยละ ๒.๘๕ และกันเงินสำหรับการบริหารงาน ในอัตรา ๐.๑๕)	- ฐานข้อมูลกลุ่มทะเบียนประวัติ และ บำ เหน้ จ ความชอบ - บันทึกขออนุมัติในการจัดสรรวงเงินงบประมาณ ที่ใช้สำหรับการโอนเงินเดือน	- กลุ่มทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
๓		- แจ้งหน่วยงานต่าง ๆ ให้พิจารณาการโอนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมการโอนเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณา	- บั น ที ก ถึ ง หน่วยงานต่าง ๆ ให้พิจารณาการโอนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด - โปรแกรมการโอนเงินเดือน	- กลุ่มทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
๔		- ตรวจสอบโปรแกรมการโอนเงินเดือนจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายหลังจากพิจารณาข้าราชการในสังกัดเสร็จสิ้น ภายในกำหนดระยะเวลา เสนอต่อกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	- ฐานข้อมูลกลุ่มทะเบียนประวัติ และ บำ เหน้ จ ความชอบ	- กลุ่มทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

๓. การตรวจสอบข้อมูลโปรแกรมโอนเงินเดือน จากเอกสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดส่งมาถูกต้อง ครบถ้วนตรงกัน

ขั้นตอนที่ ๑ ทำการตรวจสอบเอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน ที่จัดส่งมาจากหน่วยงานต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๒ ทำการตรวจสอบโปรแกรมโอนเงินเดือน ตามจำนวนคน และผลการโอนเงินเดือน ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการคีย์ข้อมูลผลการโอนเงินเดือนของหน่วยงาน ลงในข้อมูล DPIS-PSO.xls ที่ทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel เก็บไว้ (ในขั้นตอนที่ ๑ หน้า ๑๖) ณ วันที่ ๑ เมษายน และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ตามลำดับ โดยกำหนดรหัสให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อง่ายต่อการคำนวณผลรวมวงเงินของหน่วยงาน และคัดแยกข้าราชการประเภทต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือน

ตารางที่ ๔ ตัวอย่างการกำหนดรหัสของหน่วยงานส่วนกลาง

รหัส	ชื่อหน่วยงาน	ตัวย่อ	จำนวน ข้าราชการ	เงินเดือน ทั้งหมด	๓%	๒.๘๕%	๐.๑๕%
๑	กลุ่มตรวจสอบภายใน	ตสน	๒	๖๐,๑๗๐	๑,๘๑๐	๑,๗๒๐	๙๐
๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพร	๕	๑๗๖,๙๕๐	๕,๓๑๐	๕,๐๕๐	๒๖๐
๓	กลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์	กวป	๓	๑๘๗,๒๘๐	๕,๖๒๐	๕,๓๔๐	๒๘๐
๔	สำนักงานเลขานุการกรม	สลก	๓๗	๑,๑๘๘,๑๑๐	๓๕,๖๕๐	๓๓,๘๗๐	๑,๗๘๐
๕	กองการเจ้าหน้าที่	กกจ	๔๕	๑,๒๓๖,๗๑๐	๓๗,๑๑๐	๓๕,๒๕๐	๑,๘๖๐
๖	กองคลัง	กค	๕๔	๑,๕๒๙,๗๖๐	๔๕,๙๐๐	๔๓,๖๐๐	๒,๓๐๐
๗	กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่าง ประเทศ	กรป	๑๖	๕๒๐,๔๗๐	๑๕,๖๒๐	๑๔,๘๔๐	๗๘๐
๘	กองแผนงาน	กผง	๒๓	๖๙๓,๓๓๐	๒๐,๘๐๐	๑๙,๗๖๐	๑,๐๔๐
๙	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	กสส	๓๔	๑,๓๒๙,๕๗๐	๓๙,๘๙๐	๓๗,๙๐๐	๑,๙๙๐
๑๐	กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ	กพก	๑๒	๓๓๙,๓๘๐	๑๐,๑๙๐	๙,๖๘๐	๕๑๐
๑๑	กองผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์	กผส	๒๐	๔๙๙,๑๒๐	๑๔,๙๘๐	๑๔,๒๓๐	๗๕๐
๑๒	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส	๑๔	๔๖๐,๙๕๐	๑๓,๘๓๐	๑๓,๑๔๐	๖๙๐
๑๓	สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ	สสช	๙๘	๓,๕๒๙,๗๔๐	๑๐๕,๙๐๐	๑๐๐,๖๐๐	๕,๓๐๐
๑๔	สำนักกฎหมาย	สกม	๑๔	๔๐๓,๗๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๑,๕๑๐	๖๑๐
๑๕	สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์	สคป	๔๙	๑,๗๐๔,๗๘๐	๕๑,๑๕๐	๔๘,๕๙๐	๒,๕๖๐
๑๖	กองสารวัตรและกักกัน	กสก	๑๘๑	๖,๑๖๗,๔๗๐	๑๘๕,๐๓๐	๑๗๕,๗๘๐	๙,๒๕๐
๑๗	สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	สตส	๔๖	๑,๔๔๕,๗๕๐	๔๓,๓๘๐	๔๑,๒๑๐	๒,๑๗๐
๑๘	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	สทช	๗๙	๒,๗๘๗,๕๒๐	๘๓,๖๓๐	๗๙,๔๕๐	๔,๑๘๐
๑๙	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	สทป	๑๓๕	๔,๔๑๐,๘๔๐	๑๓๒,๓๓๐	๑๒๕,๗๑๐	๖,๖๒๐
๒๐	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์	สพพ	๒๙๗	๙,๓๕๖,๔๙๐	๒๘๐,๗๐๐	๒๖๖,๖๖๐	๑๔,๐๔๐
๒๑	สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้า ปศุสัตว์	สพส	๖๘	๒,๒๘๓,๖๔๐	๖๘,๕๑๐	๖๕,๐๙๐	๓,๔๒๐
๒๒	กองควบคุมอาหารและยาสัตว์	กยส	๓๕	๑,๒๔๒,๖๑๐	๓๗,๒๘๐	๓๕,๔๒๐	๑,๘๖๐
๒๓	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์	สอส	๒๑๘	๖,๖๓๘,๐๑๐	๑๙๙,๑๕๐	๑๘๙,๑๙๐	๙,๙๖๐
๒๔	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑	เขต๑	๓๒	๑,๑๓๒,๙๘๐	๓๓,๙๙๐	๓๒,๒๙๐	๑,๗๐๐
๒๕	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๒	เขต๒	๓๘	๑,๓๔๓,๔๒๐	๔๐,๓๑๐	๓๘,๒๙๐	๒,๐๒๐
๒๖	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๓	เขต๓	๔๗	๑,๖๐๐,๐๓๐	๔๘,๐๑๐	๔๕,๖๑๐	๒,๔๐๐
๒๗	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๔	เขต๔	๕๕	๑,๘๓๙,๐๑๐	๕๕,๑๘๐	๕๒,๔๒๐	๒,๗๖๐
๒๘	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๕	เขต๕	๖๕	๒,๒๐๓,๔๒๐	๖๖,๑๑๐	๖๒,๘๐๐	๓,๓๑๐
๒๙	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๖	เขต๖	๔๖	๑,๔๒๐,๕๓๐	๔๒,๖๒๐	๔๐,๔๙๐	๒,๑๓๐
๓๐	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๗	เขต๗	๕๐	๑,๕๗๕,๐๔๐	๔๗,๒๖๐	๔๔,๘๙๐	๒,๓๗๐
๓๑	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๘	เขต๘	๔๔	๑,๕๑๑,๓๘๐	๔๕,๓๕๐	๔๓,๐๘๐	๒,๒๗๐
๓๒	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๙	เขต๙	๒๙	๙๙๘,๔๕๐	๒๙,๙๖๐	๒๘,๔๖๐	๑,๕๐๐
๓๓	สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร	กทม	๒๐	๘๕๖,๑๗๐	๒๕,๖๙๐	๒๔,๔๑๐	๑,๒๘๐

ตารางที่ ๕ ตัวอย่างการกำหนดรหัสของหน่วยงานส่วนภูมิภาค

รหัส	ชื่อหน่วยงาน	รหัส	ชื่อหน่วยงาน	รหัส	ชื่อหน่วยงาน
๑๐๑	สนง.ปศจ.พระนครศรีอยุธยา	๑๒๗	สนง.ปศจ.อุดรธานี	๑๕๓	สนง.ปศจ.อุทัยธานี
๑๐๒	สนง.ปศจ.ลพบุรี	๑๒๘	สนง.ปศจ.หนองบัวลำภู	๑๕๔	สนง.ปศจ.อุดรดิตถ์
๑๐๓	สนง.ปศจ.ชัยนาท	๑๒๙	สนง.ปศจ.หนองคาย	๑๕๕	สนง.ปศจ.นครปฐม
๑๐๔	สนง.ปศจ.สิงห์บุรี	๑๓๐	สนง.ปศจ.บึงกาฬ	๑๕๖	สนง.ปศจ.ราชบุรี
๑๐๕	สนง.ปศจ.อ่างทอง	๑๓๑	สนง.ปศจ.เลย	๑๕๗	สนง.ปศจ.กาญจนบุรี
๑๐๖	สนง.ปศจ.สระบุรี	๑๓๒	สนง.ปศจ.สกลนคร	๑๕๘	สนง.ปศจ.สุพรรณบุรี
๑๐๗	สนง.ปศจ.ปทุมธานี	๑๓๓	สนง.ปศจ.นครพนม	๑๕๙	สนง.ปศจ.เพชรบุรี
๑๐๘	สนง.ปศจ.นนทบุรี	๑๓๔	สนง.ปศจ.ขอนแก่น	๑๖๐	สนง.ปศจ.ประจวบคีรีขันธ์
๑๐๙	สนง.ปศจ.ฉะเชิงเทรา	๑๓๕	สนง.ปศจ.มหาสารคาม	๑๖๑	สนง.ปศจ.สมุทรสาคร
๑๑๐	สนง.ปศจ.สมุทรปราการ	๑๓๖	สนง.ปศจ.กาฬสินธุ์	๑๖๒	สนง.ปศจ.สมุทรสงคราม
๑๑๑	สนง.ปศจ.นครนายก	๑๓๗	สนง.ปศจ.มุกดาหาร	๑๖๓	สนง.ปศจ.สุราษฎร์ธานี
๑๑๒	สนง.ปศจ.ปราจีนบุรี	๑๓๘	สนง.ปศจ.เชียงใหม่	๑๖๔	สนง.ปศจ.นครศรีธรรมราช
๑๑๓	สนง.ปศจ.สระแก้ว	๑๓๙	สนง.ปศจ.ลำปาง	๑๖๕	สนง.ปศจ.ชุมพร
๑๑๔	สนง.ปศจ.ระยอง	๑๔๐	สนง.ปศจ.แม่ฮ่องสอน	๑๖๖	สนง.ปศจ.ระนอง
๑๑๕	สนง.ปศจ.ชลบุรี	๑๔๑	สนง.ปศจ.เชียงราย	๑๖๗	สนง.ปศจ.กระบี่
๑๑๖	สนง.ปศจ.ตราด	๑๔๒	สนง.ปศจ.พะเยา	๑๖๘	สนง.ปศจ.พังงา
๑๑๗	สนง.ปศจ.จันทบุรี	๑๔๓	สนง.ปศจ.น่าน	๑๖๙	สนง.ปศจ.ภูเก็ต
๑๑๘	สนง.ปศจ.นครราชสีมา	๑๔๔	สนง.ปศจ.ลำพูน	๑๗๐	สนง.ปศจ.สงขลา
๑๑๙	สนง.ปศจ.ร้อยเอ็ด	๑๔๕	สนง.ปศจ.แพร่	๑๗๑	สนง.ปศจ.ตรัง
๑๒๐	สนง.ปศจ.ชัยภูมิ	๑๔๖	สนง.ปศจ.พิษณุโลก	๑๗๒	สนง.ปศจ.พัทลุง
๑๒๑	สนง.ปศจ.บุรีรัมย์	๑๔๗	สนง.ปศจ.สุโขทัย	๑๗๓	สนง.ปศจ.สตูล
๑๒๒	สนง.ปศจ.สุรินทร์	๑๔๘	สนง.ปศจ.ตาก	๑๗๔	สนง.ปศจ.ปัตตานี
๑๒๓	สนง.ปศจ.ศรีสะเกษ	๑๔๙	สนง.ปศจ.กำแพงเพชร	๑๗๕	สนง.ปศจ.ยะลา
๑๒๔	สนง.ปศจ.อุบลราชธานี	๑๕๐	สนง.ปศจ.พิจิตร	๑๗๖	สนง.ปศจ.นราธิวาส
๑๒๕	สนง.ปศจ.อำนาจเจริญ	๑๕๑	สนง.ปศจ.เพชรบูรณ์		
๑๒๖	สนง.ปศจ.ยโสธร	๑๕๒	สนง.ปศจ.นครสวรรค์		

ตัวอย่างการคีย์ข้อมูลผลการโอนเงินเดือนของหน่วยงาน ลงในข้อมูล DPIS-PSO.xls

รหัส หน่วยงาน จริง (ก)	รหัสหน่วยงาน ที่ไปปฏิบัติ หน้าที่ราชการ (ข)	ลำดับ ในโปรแกรม เลื่อน ง/ด (ค)	ชื่อ สกุล	เงินเดือน เดิม	ฐานใน การ คำนวณ	ร้อยละ ที่ได้ เลื่อน	จำนวน เงิน ที่ได้ เลื่อน	เงินเดือน ที่ได้รับ	ผลการ ประเมิน	หมายเหตุ
๑๖	๑๖	๑๐๐	นาย ก.	๑๕,๐๐๐	๑๗,๙๘๐	๓.๐๐	๕๔๐	๑๕,๕๔๐	ดีมาก	
๑๑๕	๑๖	๑๕๐	นาย ข.	๑๘,๐๐๐	๑๗,๙๘๐	๓.๒๕	๕๙๐	๑๘,๕๙๐	ดีเด่น	
๑๖๐	๑๖	๑๕๕	นาย ค.	๒๐,๐๐๐	๑๘,๔๘๐	๓.๐๐	๕๖๐	๒๐,๕๖๐	ดีมาก	

จากตัวอย่างในตารางข้างต้น (เมื่อเทียบกับตารางรหัสหน่วยงาน หน้า ๒๐ - ๒๒) สามารถอธิบายได้ว่า


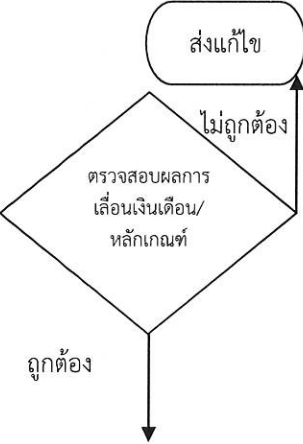

นาย ก. เป็นข้าราชการที่สังกัดกองสารวัตรและกักกัน รหัส ๑๖ (ช่อง ก.) และมีผลประเมินและใช้วงเงินในการโอนเงินเดือน จากกองสารวัตรและกักกัน รหัส ๑๖ (ช่อง ข.) และในเอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน อยู่ลำดับที่ ๑๐๐ (ช่อง ค.)

นาย ข. เป็นข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาค สนง.ปศจ.ชลบุรี รหัส ๑๑๕ (ช่อง ก.) และมีผลประเมินและใช้วงเงินในการโอนเงินเดือน จากกองสารวัตรและกักกัน รหัส ๑๖ (ช่อง ข.) และในเอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน อยู่ลำดับที่ ๑๕๐ (ช่อง ค.)

นาย ค. เป็นข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาค สนง.ปศจ.ประจวบคีรีขันธ์ รหัส ๑๖๐ (ช่อง ก.) และมีผลประเมินและใช้วงเงินในการโอนเงินเดือน จากกองสารวัตรและกักกัน รหัส ๑๖ (ช่อง ข.) และในเอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน อยู่ลำดับที่ ๑๕๕ (ช่อง ค.)

จากข้อมูลการกำหนดรหัสหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ การคำนวณ และง่ายต่อการใช้ อ้างอิงข้อมูลของข้าราชการ แต่ละราย

ผังกระบวนการที่ ๓ : การตรวจสอบข้อมูลโปรแกรมโอนเงินเดือน จากเอกสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดส่งมา
ถูกต้องครบถ้วนตรงกัน

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑		<p>- ทำการตรวจสอบเอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน จากหน่วยงานที่จัดส่งมาจากหน่วยงานต่าง ๆ</p>	<p>- เอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน</p>	<p>- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่</p>
๒		<p>- ทำการตรวจสอบโปรแกรมโอนเงินเดือน ตามจำนวนคนและผลการโอนเงินเดือน ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ๆ</p>	<p>- เอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน</p>	<p>- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่</p>
๓		<p>- ดำเนินการคียข้อมูลผลการโอนเงินเดือนของหน่วยงาน ลงในข้อมูล DPIS-PSO.xls ที่ทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel เก็บไว้ ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม โดยกำหนดรหัสให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อต่อการคำนวณ ผลรวมวงเงินของหน่วยงาน และคัดแยกข้าราชการประเภทต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือน</p>	<p>- เอกสารโปรแกรมโอนเงินเดือน</p>	<p>- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่</p>

๔. การคำนวณวงเงินสุทธิที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน


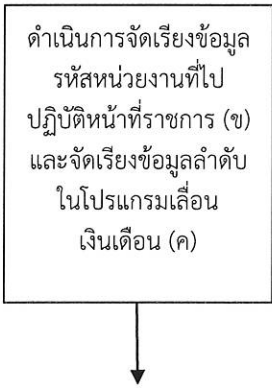

จากการดำเนินการคีย์ข้อมูลผลการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน ลงในข้อมูล DPIS-PSO.xls ที่ทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel เก็บไว้ ให้ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ตรวจสอบข้อมูลผลการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน (ในขั้นตอนที่ ๓ หน้า ๒๐)

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการจัดเรียงข้อมูลรหัสหน่วยงานที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ข) และจัดเรียงข้อมูลลำดับในโปรแกรมเลื่อนเงินเดือน (ค) จากตัวอย่างการคีย์ข้อมูลผลการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน ลงในข้อมูล DPIS-PSO.xls หน้า ๒๓

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการรวมเงินเดือนเดิม จำนวนเงินที่ได้เลื่อน และอัตราเงินเดือนใหม่ที่ได้รับ ของข้าราชการทุกราย ในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหายอดวงเงินสุทธิที่ใช้ไปในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของแต่ละหน่วยงาน

ผังกระบวนการที่ ๔ : การคำนวณวงเงินสุทธิที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑		- ตรวจสอบข้อมูลผลการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน ในขั้นตอนที่ ๓ หน้า ๒๐)	- โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน -ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒		- ดำเนินการจัดเรียงข้อมูลรหัสหน่วยงานที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ข) และจัดเรียงข้อมูลลำดับในโปรแกรมเลื่อนเงินเดือน (ค) จากตัวอย่างการคีย์ข้อมูลผลการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน ลงในข้อมูล DPIS-PSO.xls หน้า ๒๓	- โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน -ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓		- ตรวจสอบโปรแกรมการเลื่อนเงินเดือนจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายหลังจากพิจารณาข้าราชการในสังกัดเสร็จสิ้น ภายในกำหนดระยะเวลา เสนอต่อกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	- โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน -ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

๕. การจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ส่วนกลาง)

ขั้นตอนที่ ๑ ดำเนินการตรวจสอบผลการเลื่อนเงินเดือน กับสูตรการคำนวณ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง เพื่อความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ ๒ ทำการแยกประเภทข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง ในการจัดทำคำสั่ง ดังนี้

ตารางที่ ๒ แยกประเภทข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง

ประเภทข้าราชการ	ประเภทคำสั่ง	ผู้มีอำนาจในการลงนาม สั่งเลื่อนเงินเดือน
- ประเภทอำนวยการ (สูง)	คำสั่งกระทรวง	ปลัดกระทรวง
- ประเภทวิชาการ (ชช./ทรงคุณวุฒิ)	คำสั่งกระทรวง	ปลัดกระทรวง
- ประเภทอำนวยการ (ต้น)	คำสั่งกรม	อธิบดี
- ประเภทวิชาการ (ชพ./ชก./ปก.)	คำสั่งกรม	อธิบดี
- ประเภททั่วไป (อาวุโส/ชง./ปง.)	คำสั่งกรม	อธิบดี

พร้อมทั้งจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ประกาศร้อยละ ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น/ดีมาก และหนังสือถึงปลัดกระทรวง (ภาคผนวก หน้า ๑๐๓ - ๑๑๘)

ขั้นตอนที่ ๓ เสนอคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้มีอำนาจในการลงนามตามลำดับ

ขั้นตอนที่ ๔ เมื่อคำสั่งเลื่อนเงินเดือนลงนามเสร็จสิ้นแล้ว ดำเนินการจัดส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผังกระบวนการที่ ๕ : การจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการ (ส่วนกลาง)

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑	 <p>ตรวจสอบผลการโอนเงินเดือน กับสูตรการคำนวณ และหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือน</p>	- ดำเนินการตรวจสอบผลการโอนเงินเดือน กับสูตรการคำนวณ และหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนอีกครั้ง เพื่อความถูกต้อง	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒	 <p>ดำเนินการแยกประเภทข้าราชการในการราชการบริหารส่วนกลาง พร้อมจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	- ทำการแยกประเภทข้าราชการในราชการบริหารส่วนกลาง ในการจัดทำคำสั่ง พร้อมทั้งจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือน ประกาศรายละเอียด ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น/ดีมาก และหนังสือถึงปลัดกระทรวง	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓	 <p>เสนอคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	- เสนอ คำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้มีอำนาจในการลงนามตามลำดับ	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๔	 <p>ดำเนินการจัดส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป</p>	- เมื่อคำสั่งโอนเงินเดือนลงนามเสร็จสิ้นแล้ว ดำเนินการจัดส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

๖. การแจ้งผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ส่วนภูมิภาค) ที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงาน
สังกัดส่วนกลาง

ขั้นตอนที่ ๑ ทำการตรวจสอบเอกสารโปรแกรมเงินเดือน และฐานข้อมูลผลการเงินเดือน
ของหน่วยงาน ในตารางข้อมูล DPIS-PSO.xls ที่ทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel และคีย์ข้อมูลเก็บไว้ (ในขั้นตอน
ที่ ๓ หน้า ๒๐) ว่ามีข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค ที่มาปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางหรือไม่

ขั้นตอนที่ ๒ ทำการตรวจสอบโปรแกรมเงินเดือน ตามจำนวนคน และผลการเงินเดือน ที่
ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ ๓ ทำการตรวจสอบคำสั่งให้ข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อใช้ในการอ้างอิง

ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการจัดทำและจัดส่งหนังสือแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดต่าง ๆ เพื่อประกอบการ
พิจารณาในการจัดทำคำสั่งเงินเดือนของข้าราชการในส่วนภูมิภาคจังหวัดนั้น ๆ (ภาคผนวก หน้า ๑๑๖ -
๑๑๗)

ผังกระบวนการที่ ๖ : การแจ้งผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ส่วนภูมิภาค) ที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการใน
หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑		- ทำการตรวจสอบเอกสาร โปรแกรมเงินเดือน และฐานข้อมูลผลการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน ในตารางข้อมูล DPIS-PSO.xls ที่ทำการบันทึกเป็นไฟล์ Excel และคีย์ข้อมูลเก็บไว้ (ในขั้นตอนที่ ๓ หน้า ๑๙) ว่ามีข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค ที่มาปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางหรือไม่	- โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน - ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒		- ทำการตรวจสอบโปรแกรมเงินเดือน ตามจำนวนคนและผลการเลื่อนเงินเดือน ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ๆ	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓		- ทำการตรวจสอบคำสั่งให้ข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อใช้ในการอ้างอิง	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๔		- ดำเนินการจัดทำและจัดส่งหนังสือแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในส่วนภูมิภาคจังหวัดนั้น ๆ (หน้า ๑๑๖ - ๑๑๗)	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

๗. การจัดทำ การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ

ขั้นตอนที่ ๑ ดำเนินการสรุปผลเงินงบประมาณสุทธิ ที่ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนเสนอต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาการใช้เงินงบประมาณที่กั้นไว้สำหรับการบริหาร (๐.๑๕%)

ขั้นตอนที่ ๒ อธิบดีพิจารณาการใช้เงินงบประมาณที่กั้นไว้สำหรับการบริหาร (๐.๑๕%)

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการจัดสรรเงินงบประมาณที่กั้นไว้สำหรับการบริหาร (๐.๑๕%) แก่หน่วยงานที่ได้รับพิจารณา

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้มีอำนาจในการลงนามตามลำดับ

ขั้นตอนที่ ๕ เมื่อคำสั่งเลื่อนเงินเดือนลงนามเสร็จสิ้นแล้ว ดำเนินการจัดส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผังกระบวนการที่ ๗ : การจัดทำการโอนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑		- ดำเนินการสรุปผลเงินงบประมาณสุทธิ ที่ใช้สำหรับการโอนเงินเดือนเสนอต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาการใช้เงินงบประมาณที่กั้นไว้สำหรับการบริหาร (๐.๑๕%)	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒		- อธิบดีพิจารณาการใช้เงินงบประมาณที่กั้นไว้สำหรับการบริหาร (๐.๑๕%)	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓		- ดำเนินการจัดสรรวงเงินงบประมาณที่กั้นไว้สำหรับการบริหาร (๐.๑๕%) แก่หน่วยงานที่ได้รับการพิจารณา	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๔		- เสนอคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้มีอำนาจในการลงนามตามลำดับ	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๕		- เมื่อคำสั่งโอนเงินเดือนลงนามเสร็จสิ้นแล้ว ดำเนินการจัดส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

๘. การจัดส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๑ ตรวจจับข้อมูลผลการโอนเงินเดือนของหน่วยงาน จากขั้นตอนที่ ๓ หน้า ๒๐

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการตรวจสอบผลการโอนเงินเดือน กับสูตรการคำนวณ และหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนอีกครั้ง เพื่อความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการจัดส่งข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการโอนเงินเดือนของข้าราชการไปยังศูนย์สารสนเทศ เพื่อดำเนินการจัดเก็บไว้ในข้อมูลรายละเอียดเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ และหนังสือแจ้งผลการโอนเงินเดือน กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองคลัง

ผังกระบวนการที่ ๘ : การจัดส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

ลำดับ	ผังกระบวนการ (Work flow)	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
๑		- ตรวจจับข้อมูลผลการโอนเงินเดือนของหน่วยงาน จากขั้นตอนที่ ๓ หน้า ๒๐	- เอกสารการโอนเงินเดือนของหน่วยงานต่าง ๆ	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒		- ดำเนินการตรวจสอบผลการโอนเงินเดือน กับสูตรการคำนวณ และหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนอีกครั้ง เพื่อความถูกต้อง	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓		- ดำเนินการจัดส่งข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการโอนเงินเดือนของข้าราชการไปยังศูนย์สารสนเทศ เพื่อดำเนินการจัดเก็บไว้ในข้อมูลรายละเอียดเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ และหนังสือแจ้งผลการโอนเงินเดือน กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองคลัง	- ฐานข้อมูลกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

บทที่ ๔

บทสรุป ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมการโอนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการโอนเงินเดือนทั้งหน่วยงานบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมปศุสัตว์ ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน และดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่กรมปศุสัตว์ ในฐานะผู้รับผิดชอบดำเนินการได้พบปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปปัญหาการดำเนินงานและมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ดังต่อไปนี้

๑. บทสรุป

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยให้ใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ซึ่งกรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการแบบร้อยละ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยแบ่งการโอนเงินเดือนของข้าราชการเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) การโอนเงินเดือนของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง โดยเป็นอำนาจการส่งเงินเดือนของอธิบดีกรมปศุสัตว์ และ ๒)การโอนเงินเดือนของข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค โดยเป็นอำนาจการส่งเงินเดือนของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีรายละเอียด ๘ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การปรับปรุงฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของข้าราชการ (การย้าย เลื่อน รับโอน ให้โอน ลาออก) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมฐานข้อมูลในการโอนเงินเดือน

๒. การรวบรวมรายชื่อข้าราชการช่วยราชการ ลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ ต่างประเทศ บรรจุใหม่ ถูกลงโทษทางวินัย และจัดทำโปรแกรมโอนเงินเดือนข้าราชการให้หน่วยงานส่วนกลาง ๓๒ หน่วยงานและสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ๗๖ จังหวัด พร้อมทั้งส่งโปรแกรมและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรโอนเงินเดือน

๓. การตรวจสอบข้อมูลโปรแกรมโอนเงินเดือน จากเอกสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดส่งมาถูกต้อง ครบถ้วนตรงกัน

๔. การคำนวณวงเงินสุทธิที่ใช้ในการพิจารณาโอนเงินเดือน

๕. การจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการ (ส่วนกลาง)

๖. การแจ้งผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ส่วนภูมิภาค) ที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง

๗. การจัดทำการโอนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ

๘. การจัดส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

สำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาค เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเป็นผู้ส่งสำเนาคำสั่งมายังกลุ่มทะเบียนฯ และกลุ่มทะเบียนฯ เป็นผู้รวบรวมและแจกจ่ายไปยังกลุ่มงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มสรรหาฯ ดำเนินการในการตรวจสอบคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการ และจัดทำฐานข้อมูลการโอนเงินเดือนเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป (การโอนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น)

๒. ปัญหาอุปสรรค

จากประสบการณ์ในหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการส่วนกลาง กรมปศุสัตว์ที่ผ่านมา และจากการทำหน้าที่ในฐานะรวบรวมผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการส่วนภูมิภาค กรมปศุสัตว์ สามารถสรุปรวบรวมปัญหา/อุปสรรค และความยุ่งยากที่เกิดจากการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านหลักเกณฑ์ระเบียบวิธีการ มีระเบียบหนังสือเวียนเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใหม่และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือน เกิดความสับสนและการเข้าใจผิดไปจากหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนภูมิภาค ขาดความเข้าใจที่ถูกต้อง เพราะอาจไม่ได้ศึกษามาอย่างละเอียด จนทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน รวมทั้งไม่มีตัวอย่างแสดงประกอบให้เห็นอย่างชัดเจนที่หลากหลาย เป็นต้น

๒. ด้านการจัดทำเอกสารคำสั่งเลื่อนเงินเดือน พบว่าขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์ รายละเอียดและความรอบคอบ ที่มีจัดทำไม่ถูกต้อง โดยที่พบข้อผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง คือ การคำนวณผลรวม ตำแหน่งของข้าราชการสังกัดของข้าราชการ ฐานในการคำนวณ เป็นต้น

๓. ด้านการบริหารจัดการข้อมูล เนื่องจากข้อมูลมีปริมาณมาก และมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ต้องปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันจากหลายกลุ่ม/ฝ่าย ซึ่งยังไม่มีฐานข้อมูลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อนไม่ตรงกัน เช่น ประวัติการดำรงตำแหน่ง จากกลุ่มสรรหา ประวัติการลาศึกษาจากข้าราชการ ที่ส่งมายังกลุ่มทะเบียนประวัติฯ รวมทั้งประวัติอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากรอบการประเมินที่ผ่านมา ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีหลายหน่วยงานที่จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนไม่ทันรอบตามกำหนด จึงทำให้การปรับปรุงข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ไม่เป็นปัจจุบัน

๔. ด้านกระบวนการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนวิธีการ มีความเร่งรีบในการจัดทำโปรแกรมเลื่อนเงินเดือน คำสั่งเลื่อนเงินเดือน และเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยยังไม่ผ่านการตรวจสอบให้ถูกต้อง จึงทำให้คำสั่งเลื่อนเงินเดือนเกิดความคลาดเคลื่อนไปจากข้อเท็จจริง

๓. ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาที่ได้ศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางบางประการอันอาจทำให้ระบบการเลื่อนเงินเดือน สามารถดำเนินไปอย่างประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือสรุปสาระสำคัญการปฏิบัติงานเผยแพร่ กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ และผู้รับผิดชอบได้รับทราบโดยทั่วกัน โดยเผยแพร่ผ่านทาง Web site ของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นช่องทางในการศึกษา ทำความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องตรงกัน และให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงาน และการสอนงานหรือถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในแต่ละภารกิจงาน ให้สามารถมีผู้รับผิดชอบงานแทนกันได้ เพื่อให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาที่ต้องการคำตอบอย่างเร่งด่วน และป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น

๓. บูรณาการในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ รวมไปถึงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล และใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลประเมินการปฏิบัติราชการและผลการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และลดความผิดพลาดของการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้สามารถดำเนินการเบิกจ่ายอย่างต่อเนื่อง ราบรื่น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบผลการเลื่อนเงินเดือนของตนเองให้ถูกต้องอยู่เสมอ

บรรณานุกรม

- กระทรวงการคลัง (๒๕๕๑). การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กรุงเทพฯ : กระทรวงการคลัง
- กระทรวงการคลัง (๒๕๕๘). การเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ กรุงเทพฯ : กระทรวงการคลัง
- สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒). การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน , หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ , หนังสือ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๒ กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๘). การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง) , หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (๒๕๕๙). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง , หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
- หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป
- วินัย เพชรช่วย. ๒๕๕๒. *การจูงใจในการทำงาน (๓)*. ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.oocities.org/vinaip/knowledge/wmotive๐๓.htm>.
- Lawler. ๑๙๘๗. *ระบบการจ่ายค่าตอบแทน*. ๕ มกราคม ๒๕๖๒ (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ac/๐๕๙๔/๐๓chapter๒.pdf>.

ภาคผนวก

๑ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

๔ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘

๖ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง)

๗ หลักเกณฑ์วิธีการตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๘ ตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือนกรณีศึกษาต่าง ๆ

๙ แบบฟอร์มที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๑

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

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

ข้าราชการซึ่งได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ 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



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพญาโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
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

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากย์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๔๗ ๑๘๓๑

โทรสาร ๐ ๒๕๔๔๗ ๑๘๖๘



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๘ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ 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 ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

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

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

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.พ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

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

ข้อ ๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน

ข้อ ๔ การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๗๖ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการโอนเงินเดือน

การโอนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การโอนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน จะกระทำมิได้

การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละ

ของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

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

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ 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) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๕ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

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

ปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

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

ข้อ ๑๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

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

เงินเดือนส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งสุดท้ายมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบด้วยจึงจะส่งเลื่อนเงินเดือนได้

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุอื่นนอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบด้วยให้นำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณา ถ้า ก.พ. เห็นชอบด้วยจึงจะส่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๑๙ ในวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือนไว้เพราะเหตุที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

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

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

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

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๖,๐๒๐ บาท

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๔,๓๔๐ บาท

ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง 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

ด่วนที่สุด

ที่ นร 1008.1/ว 28



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก 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 ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำกรานั้น

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 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



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ 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 หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

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

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

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 โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน จะกระทำมิได้

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละ

ของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

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. นี้ แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจกส่วนราชการและจังหวัดทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๗ ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมาไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน หรือปฏิบัติการวิจัย 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

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาบางส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๕ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธกรรมกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

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

ปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ันทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ันกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหาอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการผู้ันจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ันไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้น ไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ันเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๑๕ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้ันจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ันเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๖ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้ันถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

เงินเดือนตั้งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนเงินเดือนตั้งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบด้วยจึงจะตั้งเลื่อนเงินเดือนได้

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุอื่นนอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบด้วยให้นำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณา ถ้า ก.พ. เห็นชอบด้วยจึงจะตั้งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๑๙ ในวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือนไว้เพราะเหตุที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

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

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

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

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๖,๐๒๐ บาท

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๔,๓๔๐ บาท

ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง 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

สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

๗๔

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎ 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

ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
ของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖)

พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่บรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และทหารกองประจำการ ที่มีรายได้น้อยได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรภาครัฐดังกล่าวมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจที่ปรับสูงขึ้น

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖/๒ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖/๒ ในกรณีตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลางของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด หรือที่กระทรวงการคลังกำหนด ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องไขว่คว้าการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบห้าบาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละสองพันบาท แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว ต้องไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบห้าบาท

กรณีจำนวนเงินที่ได้รับตามวรรคหนึ่งรวมกันแล้วไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นบาท ให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำนั้นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนหรือค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละหนึ่งหมื่นบาท”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖/๓ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖/๓ ในกรณีตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราวที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลางของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด หรือที่กระทรวงการคลังกำหนด ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นบาท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละหนึ่งหมื่นบาท”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗/๒ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗/๒ ทหารกองประจำการซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ พ.๑ กรณีที่เงินเดือนรวมกับเบี้ยเลี้ยงประจำตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการนั้นแล้ว มีจำนวนไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นบาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นตามอัตราที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ซึ่งเมื่อรวมกับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงประจำตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมดังกล่าวแล้วต้องไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นบาท

ให้นำความในข้อ ๘ ข้อ ๙ และข้อ ๑๒ มาใช้บังคับกับการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวให้แก่ทหารกองประจำการด้วยโดยอนุโลม”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

สมหมาย ภาษี

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒๒/ว ๗



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบท้าย ๑ - ๖)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติความแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากขณะนี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ดังนั้น เพื่อให้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๑

๒. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๒

๓. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๓

๔. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๔

- ๒ -

๕. การโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๕

๖. การโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS/PPIS) รุ่น ๕.๐ ฉบับที่ ๕.๐.๐.๓๗ ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำสูงสุดของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนข้างต้นแล้ว โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ <http://dpis.ocsc.go.th/service/downloads>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายนันทกร กาญจนะจิตรรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๒, ๘๘๒๗, ๘๘๒๓, ๘๘๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ		
			ระดับ	อัตรา	
บริหาร	สูง	๖๔,๗๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐	
		๒๙,๙๘๐ - ๖๔,๗๓๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐	
	ต้น	๕๙,๓๖๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐	
		๒๔,๔๐๐ - ๕๙,๓๕๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐	
อำนวยการ	สูง	๔๘,๔๒๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐	
		๒๔,๔๐๐ - ๔๘,๔๑๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐	
	ต้น	๔๐,๓๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐	
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๓๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐	
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๖,๘๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*	
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๘๑๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*	
		๕๖,๐๓๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐	
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๐๒๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐	
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๙๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐	
		๒๔,๔๐๐ - ๔๗,๐๘๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐	
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๒๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐	
		๑๙,๘๖๐ - ๓๗,๖๑๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐	
	ชำนาญการ	๒๗,๓๕๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐	
		๑๓,๑๖๐ - ๒๗,๓๔๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐	
	ปฏิบัติการ	๑๙,๑๒๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐	
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๑๑๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐	
	ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๕,๕๐๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
			๔๘,๒๒๐ - ๕๕,๔๙๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
อาวุโส		๓๒,๖๓๐ - ๕๕,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*	
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๖๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*	
		๒๙,๕๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐	
		๑๕,๔๑๐ - ๒๙,๕๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐	
ชำนาญงาน		๒๒,๗๒๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐	
		๑๐,๑๙๐ - ๒๒,๗๑๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐	
ปฏิบัติงาน		๑๓,๗๒๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐	
		๔,๘๗๐ - ๑๓,๗๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐	

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๒

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๖,๐๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๖,๐๓๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๐,๕๕๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๐,๕๔๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๔๙,๓๙๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๙,๓๘๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๑,๒๐๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๑,๑๙๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๗,๙๖๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๗,๙๕๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๕๗,๑๖๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๗,๑๕๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๘,๐๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๘,๐๓๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๘,๓๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๘,๓๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๗,๙๐๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๗,๘๙๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๕๑๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๕๐๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๖,๖๑๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๖,๖๐๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๓,๒๙๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๓,๒๘๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๐,๑๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๐,๑๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๓,๑๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๓,๑๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๐๐๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๓,๙๙๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๓

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
(แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๗,๓๗๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๖๙,๙๘๐ - ๖๗,๓๖๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๑,๗๗๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๖๔,๔๐๐ - ๖๑,๗๖๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๐,๓๘๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๖๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๗๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๒,๐๓๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๒,๐๒๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๙,๑๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๖๙,๙๘๐ - ๕๙,๑๑๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๕๘,๓๑๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๖๙,๙๘๐ - ๕๘,๓๐๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๙,๐๑๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๖๔,๔๐๐ - ๔๙,๐๐๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๙,๑๕๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๙,๑๔๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๘,๕๖๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๘,๕๕๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๙๐๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๘๙๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๗,๗๕๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๗,๗๔๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๓,๙๖๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๓,๙๕๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๐,๗๗๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๐,๗๖๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๓,๖๕๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๓,๖๔๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๒๘๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๒๗๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๔

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๘,๗๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๖๙,๙๘๐ - ๖๘,๗๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๖๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๑,๓๙๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๖๔,๔๐๐ - ๕๑,๓๘๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๒,๘๘๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๒,๘๗๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๓๑๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๖๙,๙๘๐ - ๖๐,๓๐๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๕๙,๔๘๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๖๙,๙๘๐ - ๕๙,๔๗๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๙,๙๙๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๖๔,๔๐๐ - ๔๙,๙๘๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๙,๙๔๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๙,๙๓๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๐๓๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๐๒๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๓๐๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๒๙๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๔,๖๔๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๔,๖๓๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๑,๓๙๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๑,๓๘๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๑๓๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๑๒๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๕๗๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๕๖๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๕

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐
(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๖๗๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๖๖๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๗๑๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๗๐๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๐๒๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๐๑๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๘๗๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๘๖๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๖

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
 (แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

สำเนา

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม, เลขา-คสช.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๘
 ๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๙๕๕๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘
 ๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘
 ๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่ นร ๑๑๐๑/๖๑๓๑ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
 ๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๗๗
ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน
สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ
ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือ
ที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ ลงมติเห็นชอบหลักเกณฑ์
และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๘ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สำหรับค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบ
และถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการ
ในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชวิลาส)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๗ (สิริพร), ๔๔๒ (เฉลิมขวัญ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่ง
ที่ได้รับแต่งตั้ง

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับ
เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอ
คณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑)
ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าว
เสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความเป็นมา

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน
๒๕๕๙ ได้พิจารณาปัญหาความเหลื่อมล้ำในการได้รับเงินเดือนของข้าราชการประเภทต่าง ๆ แล้ว เห็นว่า การที่
ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ในอัตราที่ต่ำกว่าข้าราชการประเภทอื่น
ถือเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สมควรที่จะกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาตามมาตรา
๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้หลักเกณฑ์และ
วิธีการดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะกรรมการ

โดยที่มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้
คณะกรรมการมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือ
เงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ
พลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น จึงจำเป็นต้องเสนอคณะกรรมการพิจารณา

๓. สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

๓.๑ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนของข้าราชการไว้แตกต่างกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการรับเงินเดือนระหว่างข้าราชการแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายกำหนดให้สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับหรือตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงได้ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในระดับถัดไป เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ (อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนต่อไปได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ (อัตรา ๕๘,๓๔๐ บาท) เป็นต้น

๓.๑.๒ ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามระดับที่กำหนดตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศตบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.๓ ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๑ และพันตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๒ แต่โดยที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับ ป.๓ ระดับ ส.๑ และระดับ ส.๒ กำหนดไว้เท่ากันที่อัตรา ๓๘,๗๕๐ บาท จึงเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจยศตบตำรวจสามารถได้รับเงินเดือนสูงขึ้นไปจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรี นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ยังได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจบางชั้นยศได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราขั้นสูงของระดับ ส.๖ (อัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นไปจนถึง อัตรา ๗๔,๓๒๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราที่เท่ากับเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท เป็นต้น

๓.๑.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงสุดไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ โดยไม่สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้ เช่น ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท) แล้ว จะไม่สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นไปได้อีก เป็นผลให้มีข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่งรวมจำนวนประมาณ ๔๕,๓๘๐ คน ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) และนำมาสู่ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมของอัตราเงินเดือน ซึ่งขยายวงกว้างขึ้นจนกระทั่งครั้งล่าสุดได้มีการยื่นฟ้องผู้ที่เกี่ยวข้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้แก้ไขปัญหาระยะความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ

๓.๒ มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สรุปลได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญทำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

๓.๓.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๓.๓.๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๓.๓.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๓.๓.๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรง

ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

๓.๓.๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๓.๓.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

๓.๓.๖ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

(หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓.๔ การมีผลใช้บังคับ ให้หลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา

ประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท

๕. ข้อเสนอของส่วนราชการ

เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๓๖๒

**หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง
ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง**

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญทำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทบริหารระดับต้น

(ข) ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง

(ค) ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ

เชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(ง) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสในสายงานที่กำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระดับทักษะพิเศษ

ให้ได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานนอกเหนือจากข้อ ๓ (๑) (ค) และ (ง) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

ข้อ ๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๖ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๘.๗/๑๓๕๖



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการฯ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการฯ ขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการฯ กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการ
พลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุด
ที่ ก.พ. กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณา
เลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละ
ประเภทตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เพื่อเป็นการเยียวยา
ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ
ของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท
ซึ่งส่วนราชการสามารถใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรร ดังนั้น จึงเห็นสมควร
ที่คณะกรรมการฯ จะให้ความเห็นชอบในหลักการร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับ
เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุทธิ์ ศรีสุพรรณ)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ รักษาการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๔

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๓๐/๗๕

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๗) ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๑ ให้คำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด ดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

- ๒ -

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ อยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน

๖. กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณาความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มีสาระสำคัญเพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยกรณีดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แล้ว จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

สำหรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นควรให้ส่วนราชการใช้จ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ไปก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่เพียงพอให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขอรับจัดสรรงบกลาง รายการเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นควรให้จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสมตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ โชติรัตน์ศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๗๕

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓



ที่ นร ๑๑๐๑/ ๖๖๓๑

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำการได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เห็นควรให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ควรประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้น กรณีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นส่งผลให้ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ

โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๗๗/



คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙
และด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการ กงช. พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จะเป็นการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์)

เลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ กงช.

ฝ่ายเลขานุการ กงช.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

คำถาม – คำตอบ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง
ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

๑. **ถาม** การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร และจะเกิดผลดีอย่างไร
- ตอบ** เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนไว้ต่างกัน โดยในส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชี หรืออัตราที่ ก.พ. กำหนด ตามประเภทและระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นผลให้การได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญต่างไปจากข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้
- เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก.พ. จึงได้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว
๒. **ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่เมื่อใด
- ตอบ** ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป
๓. **ถาม** เมื่อหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ การได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร
- ตอบ** เดิม ข้าราชการจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ หรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด (เงินเดือนต้น) ในส่วนที่เกินกว่านั้น จะได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ใหม่** ข้าราชการสามารถได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนี้
- กลุ่มที่ ๑ ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นไปจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทเดียวกันที่อยู่ระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

ตัวอย่างที่ ๑ นาย ก ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๔๓,๖๐๐ บาท เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไปได้จนถึงอัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท (อัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ)

ตัวอย่างที่ ๒ นาย ข ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญาน อัตราเงินเดือน ๓๘,๗๕๐ บาท เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไปได้จนถึงอัตรา ๕๔,๘๒๐ บาท (อัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส)

ตัวอย่างที่ ๓ นาย ค ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส เงินเดือน ๔๑,๖๒๐ บาท เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไปได้จนถึงอัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท (อัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ)

ตัวอย่างที่ ๔ นาย ง ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส เงินเดือน ๕๔,๘๒๐ บาท เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไปได้จนถึงอัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท (อัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ)

กลุ่มที่ ๒ ให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนที่กำหนด ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้จนถึงอัตราที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (อัตรา ๗๔,๓๒๐)

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้จนถึงอัตราที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (อัตรา ๗๔,๓๒๐)

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (อัตรา ๗๖,๘๐๐ บาท) (ยกเว้นสายงานนักกฎหมายกฤษฎีกา และสายงานแพทย์ เนื่องจากได้รับเงินเดือนขั้นสูงในอัตรา ๗๖,๘๐๐ บาท แล้ว)

(๔) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (อัตรา ๗๔,๓๒๐ บาท)

๔. **ถาม** ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ส่วนราชการจะต้องดำเนินการอย่างไร
- ตอบ** (๑) ส่วนราชการที่ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการไปแล้ว ให้ส่วนราชการออกคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้นำค่าตอบแทนพิเศษ มารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท
- (๒) ส่วนราชการที่ยังมิได้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) ให้ส่วนราชการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยนำค่าตอบแทนพิเศษ มารวมเป็นเงินเดือน
๕. **ถาม** อัตราเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมายถึงอัตราใด และปัจจุบันกำหนดไว้ที่ใด
- ตอบ** อัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งปัจจุบัน ก.พ. ได้กำหนดและแจ้งให้ส่วนราชการทราบตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ กล่าวคือ (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๔๑,๖๒๐ บาท เว้นแต่สายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูง และ (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๗๔,๓๒๐ บาท เว้นแต่สายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูง
๖. **ถาม** กรณีที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้แล้ว ในการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม จะต้องใช้ฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งใด
- ตอบ** ในการพิจารณาให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ให้คำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของประเภทและระดับตำแหน่งที่ข้าราชการดำรงตำแหน่งอยู่ **ตัวอย่างเช่น** ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ แม้ว่าจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์นี้จนถึงอัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท ก็ยังคงให้ใช้ฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เช่นเดิม ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่ง **ต่อไปนี้**
- (๑) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส (สายงานที่ไม่ได้กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนฯ เช่น เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส เป็นต้น) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด

(๔๑,๖๒๐ บาท) แล้ว ในรอบการประเมินถัดไปเป็นต้นไป ให้เปลี่ยนไปใช้ฐานในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ระดับบน ๒

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (สายงานที่ไม่ได้กำหนดในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือน เช่น นิติกรทรงคุณวุฒิ นักบัญชีทรงคุณวุฒิ เป็นต้น) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด (๗๔,๓๒๐ บาท) แล้ว ในรอบการประเมินถัดไปเป็นต้นไป ให้เปลี่ยนไปใช้ฐานในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒

๗. **ถาม** เมื่อหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรือเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิมใช่หรือไม่

ตอบ กรณีที่ ๑ เงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

เช่น นาย จ ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๓๐,๐๐๐ บาท ต่อมาได้ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ นาย จ จะได้รับเงินเดือนในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท เช่นเดิม เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมยังไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้ (ซึ่งสามารถให้ได้รับถึงอัตราขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท)

กรณีที่ ๒ เงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมสูงกว่าอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้

เช่น นาย ฉ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้จนถึงอัตรา ๗๐,๓๖๐ บาท แล้ว ต่อมาได้ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ นาย ฉ จะได้รับเงินเดือนในอัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้ (ซึ่งสามารถให้ได้รับถึงอัตราขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ อัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท)

๘. **ถาม** ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์นี้จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ อีกหรือไม่
- ตอบ** เมื่อข้าราชการได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่กำหนดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ เช่น ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท แล้ว จึงจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ
๙. **ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ใช้บังคับกับข้าราชการที่เงินเดือนต้นและเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือไม่ เพราะเหตุใด
- ตอบ** ไม่ เนื่องจากผู้ที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ
๑๐. **ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ครอบคลุมถึงข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ หรือไม่
- ตอบ** ไม่ หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับกับข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป เท่านั้น

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

**๘. ตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือนกรณีศึกษาต่าง ๆ ประกอบด้วย
กรณีศึกษา ๑ (เลื่อนเงินเดือน)**

ประวัติการรับราชการของ นาย ก. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เงินเดือน ๒๐,๒๒๐ บาท ใช้ฐานในการคำนวณคือ ๒๔,๔๑๐ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ จะได้จำนวนเงินที่ได้เลื่อนเท่ากับ ๗๓๒.๓๐ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๗๔๐ บาท
แล้วนำไปบวกกับเงินเดือนเดิม (๒๐,๒๒๐ + ๗๔๐) ซึ่งจะได้รับเงินเดือนเป็นจำนวน ๒๐,๙๖๐ บาท

กรณีศึกษา ๒ (เลื่อนเงินเดือนเต็มขั้น)

ประวัติการรับราชการของ นาย ข. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท ใช้ฐานในการคำนวณคือ ๓๖,๔๗๐ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ ข้าราชการผู้นี้มีเงินเดือนที่ได้รับถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งอยู่ก่อนแล้ว จำนวนเงินที่คำนวณได้คือ ๑,๐๙๔.๑๐ บาท จึงได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ เป็นจำนวน ๑,๐๙๔.๑๐ บาท

กรณีศึกษา ๓ (เลื่อนเงินเดือนและเงินเดือนเต็มขั้น)

ประวัติการรับราชการของ นาย ค. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เงินเดือน ๕๘,๐๐๐ บาท ใช้ฐานในการคำนวณคือ ๓๖,๔๗๐ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ จำนวนเงินที่คำนวณได้คือ ๑,๐๙๔.๑๐ บาท และข้าราชการผู้นี้มีเงินเดือนที่ได้รับใกล้เคียงขั้นสูงของระดับตำแหน่งชำนาญการ ๕๘,๓๙๐ จึงมีจำนวนเงินที่คำนวณได้เลื่อนเป็น ๕๘,๓๙๐ - ๕๘,๐๐๐ เท่ากับ ๓๙๐ บาท และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๑,๐๙๔.๑๐ - ๓๙๐ เท่ากับ ๗๐๔.๑๐ บาท

จึงได้รับเป็นเงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท ได้เลื่อนเงินเดือน ๓๙๐ บาท และค่าตอบแทนพิเศษ ๗๐๔.๑๐ บาท

กรณีศึกษา ๔ (เลื่อนเงินเดือนรอบปกติ และเงินเดือนโควตาพิเศษ)

ประวัติการรับราชการของ นาย ก. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เงินเดือน ๒๐,๒๒๐ บาท ใช้ฐานในการคำนวณคือ ๒๔,๔๑๐ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ จะได้จำนวนเงินที่ได้เลื่อนเท่ากับ ๗๓๒.๓๐ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๗๔๐ บาท
แล้วนำไปบวกกับเงินเดือนเดิม (๒๐,๒๒๐ + ๗๔๐) ซึ่งจะได้รับเงินเดือนเป็นจำนวน ๒๐,๙๖๐ บาท

และได้รับจัดสรรหาโควตาพิเศษจากหน่วยงาน เป็นจำนวนเงิน ๔๐๐ บาท

ซึ่งจะต้องคำนวณหาอัตราร้อยละที่ได้รับใหม่ รวมกับอัตราร้อยละเดิมที่ได้รับ

จากสูตรนี้ จำนวนเงินโควตาที่ได้รับ $\times ๑๐๐$ / ฐานในการคำนวณ เท่ากับ ร้อยละที่ได้รับใหม่

จากตัวอย่างข้างต้นสามารถคำนวณได้ดังนี้ $๔๐๐ \times ๑๐๐ / ๒๔,๔๑๐$ เท่ากับ ๑.๖๓๘ %

และนำไปรวมกับอัตราร้อยละเดิมที่ได้รับ (๓% + ๑.๖๓๘ %) เท่ากับ ๔.๖๓๘ %

เงินเดือน ๒๐,๒๒๐ บาท ใช้ฐานในการคำนวณคือ ๒๔,๔๑๐ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนใหม่ร้อยละ ๔.๖๓๘

จะได้จำนวนเงินที่ได้เลื่อนเท่ากับ ๑๑๓๒.๑๓ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๑,๑๔๐ บาท

แล้วนำไปบวกกับเงินเดือนเดิม (๒๐,๒๒๐ + ๑,๑๔๐) ซึ่งจะได้รับเงินเดือนเป็นจำนวน ๒๑,๓๖๐ บาท

ข้อสังเกตจากกรณีศึกษา ๔ สามารถตรวจสอบได้จากการนำจำนวนเงินที่ได้เลื่อนเดิม รวมกับจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรหาโควตาพิเศษจากหน่วยงาน เพื่อหาอัตราร้อยละจากสูตรการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนปกติ เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง

ดังนั้น จำนวนได้รับการเลื่อนเงินเดือนรอบปกติ เป็นเงิน ๗๔๐ บาท รวมกับจำนวนที่ได้รับจัดสรรหาโควตาพิเศษจากหน่วยงาน เป็นจำนวนเงิน ๔๐๐ บาท (๗๔๐ + ๔๐๐ เท่ากับ ๑,๑๔๐ บาท)

จำนวนเงินโควตาที่ได้รับ $\times ๑๐๐$ /ฐานในการคำนวณ เท่ากับ ร้อยละที่ได้รับใหม่

จากตัวอย่างข้างต้นสามารถคำนวณได้ดังนี้ $๑,๑๔๐ \times ๑๐๐ / ๒๔,๔๑๐$ เท่ากับ ๔.๖๗ %

และคำนวณตามสูตรคำนวณ $๒๔,๔๑๐ \times ๔.๖๗\%$ เท่ากับ ๑,๑๓๙.๙๔ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๑,๑๔๐ บาท

๙. แบบฟอร์มที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๙.๑ ตัวอย่างประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ ในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือน

๙.๒ ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก

๙.๓ ตัวอย่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง ของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และบัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน

๙.๔ ตัวอย่างคำสั่งให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และบัญชีรายละเอียดค่าตอบแทนพิเศษ

๙.๕ ตัวอย่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเสียชีวิต และบัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน

๙.๖ ตัวอย่างหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัด แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบัญชีรายละเอียดผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๙.๗ ตัวอย่างหนังสือถึงปลัดกระทรวง

๙.๑ ตัวอย่างประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ ในการคำนวณ
เพื่อเลื่อนเงินเดือน



ประกาศกรมปศุสัตว์

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์
ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบการประเมิน ณ วันที่ ๑ xxxxxxxx ๒๕xx

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ
สั่งเลื่อนเงินเดือน ประกาศอัตราร้อยละของฐาน ในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุด พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น เพื่อให้การ
เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการเป็นไปตามกฎ ก.พ.ดังกล่าว จึงขอประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้
ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัดกรมปศุสัตว์ รอบการประเมินวันที่ ๑
xxxxxxx ๒๕xx ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ xx xxxxxxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx

(xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

บัญชีแนบท้ายประกาศกรมปศุสัตว์
เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
รอบการประเมิน ณ วันที่ ๑ xxxxxxxx ๒๕xx

กลุ่ม.....		
ระดับผลการประเมิน	คะแนน	อัตราร้อยละ
ดีเด่น๒	๙๓ - ๑๐๐	๓.๒๐๐
ดีเด่น๑	๙๒ - ๙๓.๙๙๙	๓.๑๕๐

กลุ่ม.....		
ระดับผลการประเมิน	คะแนน	อัตราร้อยละ
ดีเด่น๒	๙๓ - ๑๐๐	๓.๒๐๐
ดีเด่น๑	๙๒ - ๙๓.๙๙๙	๓.๑๕๐
ดีมาก๒	๙๓ - ๑๐๐	๓.๑๐๐
ดีมาก๑	๙๒ - ๙๓.๙๙๙	๓.๐๕๐

๙.๒ ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น
และดีมาก



ประกาศกรมปศุสัตว์

เรื่อง รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ประกอบกับ
ประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน และเป็นการยกย่องชมเชย
และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว กรมปศุสัตว์จึงขอประกาศรายชื่อ
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ
ผู้อำนวยการกอง ปศุสัตว์จังหวัด และรักษาราชการแทนปศุสัตว์จังหวัด ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการรอบการประเมินวันที่ ๑ xxxxxxxx ๒๕xx ถึง ๑ xxxxxxxx ๒๕xx (ณ วันที่ ๑ xxxxxxxx ๒๕xx) อยู่ใน
ระดับดีเด่นและดีมาก ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ xx xxxxxxxxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx

(xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

บัญชีรายละเอียดผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

แบบท้ายประกาศ....(หน่วยงาน)..... ลงวันที่ x xxxxxxxxxxx ๒๕xx

รอบการประเมินวันที่ ๑ xxxxxx ๒๕xx ถึงวันที่ ๓๑ xxxxxxxxxxx ๒๕xx (ณ วันที่ ๑ xxxxxxxxxxx ๒๕xx)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ผลการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นาย ก.	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	ดีเด่น๑	
๒	นาย ข.	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ดีเด่น๒	
๓	นาย ค.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ดีมาก	
๔	นาย จ.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ดีเด่น๑	
๕	นาย ฉ.	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	ดีเด่น๒	

๙.๓ ตัวอย่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง
ของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และบัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน



คำสั่งกรมปลัดสัตว์ / จังหวัด.....

ที่ /๒๕xx

เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

และให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/๑๗๗๒๔ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗
ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่ม
การครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
สามัญตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่ผ่านมา (๑ xxxxxxxx ๒๕xx ถึง ๑ xxxxxxxx ๒๕xx)
จำนวน ๑,xxx ราย และให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว จำนวน xx ราย ดังบัญชีรายละเอียด
แนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ xxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ xx xxxxxxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx

(xxxxxxxxxxxxxxxxxx)

อธิบดีกรมปลัดสัตว์

บัญชีรายละเอียดการโอนเงินในเดือนข้าราชการ และให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่รับการแต่งตั้ง

แบบท้ายคำสั่งกรมบุคคล / จังหวัด..... ที่ /๒๕๕๕ ลงวันที่ xxxxxxxxxxxxxx พ.ศ.๒๕๕๕

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขประจำตัวประชาชน	ตำแหน่งและส่วนราชการ			เงินเดือนเดิม (บาท)	ฐานในการคำนวณ (บาท)	ร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ได้เลื่อน (บาท)	เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
			สังกัด/ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่							
๑			สำนัก/กอง.....									
			กลุ่ม.....									
			เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน							xx xx xx	

๙.๔ ตัวอย่างคำสั่งให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และบัญชีรายละเอียดค่าตอบแทนพิเศษ



คำสั่งกรมปลัดตรี / จังหวัด.....
ที่ /๒๕๖๒
เรื่อง ให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

อาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ และลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง หรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีที่ผ่านมา (๑ xxxxxxxx ๒๕xx ถึง ๑ xxxxxxxx ๒๕xx) จำนวน xx ราย ดังบัญชี รายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ xxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ xx xxxxxxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx

(xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx)

อธิบดีกรมปลัดตรี

บัญชีรายละเอียดค่าใช้จ่ายการรับค่าตอบแทนพิเศษ

แนบท้ายคำสั่งกรมปศุสัตว์ / จังหวัด..... ที่ /๒๕๕๕ ลงวันที่ xxxxxxxxxxxxxx พ.ศ.๒๕๕๕

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขประจำตัวประชาชน	ตำแหน่งและส่วนราชการ			เงินเดือนเดิม (บาท)	ฐานในการคำนวณ (บาท)	ร้อยละที่ได้เลื่อน	เงินตอบแทนพิเศษ (บาท)	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
			สังกัด/ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่						
			สำนัก/กอง.....								
			กลุ่ม.....								
๑			นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ		๕๘,๓๘๐	๔๘,๓๓๐	๓.๐๐๐	๑,๔๗๘.๘๐	XX XX XX	
									(เป็นจุดทศนิยม ๒ ตำแหน่ง)		

๙.๕ ตัวอย่างคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการเสียชีวิต และบัญชีรายละเอียดการโอนเงินเดือน



คำสั่งกรมปลัดตรี / จังหวัด.....
 ที่ /๒๕xx
 เรื่อง โอนเงินเดือนข้าราชการเสียชีวิต

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักเลขานุการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/๑๗๗๒๔ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ จึงให้โอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้โอนเงินเดือน แต่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครึ่งปีที่ผ่านมา (๑ xxxxxxxx ๒๕xx ถึง ๑ xxxxxxxx ๒๕xx) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ จำนวน x ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ xxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx เป็นต้นไป (วันที่เสียชีวิต)

สั่ง ณ วันที่ xx xxxxxxxxxxxx พ.ศ. ๒๕xx

(xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx)

อธิบดีกรมปลัดตรี

บัญชีรายละเอียดการโอนเงินเดือนเข้ารายการเสียชีวิต แบบท้ายคำส่งกรมบัญชีตัว / จังหวัด..... ที่ /๒๕xx ลงวันที่ xxxxxxxxxxxx พ.ศ.๒๕xx

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขประจำตัวประชาชน	ตำแหน่งและส่วนราชการ			เงินเดือนเดิม (บาท)	ฐานในการคำนวณ (บาท)	ร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ได้เลื่อน (บาท)	เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
			สังกัด/ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่							
			สำนัก/กอง.....									
			กลุ่ม.....									
๑			เจ้าพนักงานสตวบ	ชำนาญงาน						xx xx xx	(วันที่เสียชีวิต)	

๙.๖ ตัวอย่างหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัด แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของ
ข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบัญชีรายละเอียดผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน



ที่ กษ ๐๖๐๒/

กรมปศุสัตว์
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๔๐๐

๒๕๕๕

เรื่อง ผลการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการ (รอบ x/๒๕๕๕)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

อ้างถึง ๑. สำเนาคำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่ xxx/๒๕๕๕ ลงวันที่ xx xxxxxxxx ๒๕๕๕

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการและร้อยละการประเมิน
ของนายxxxxxxxx

ตามคำสั่งที่อ้างถึง ๑ กรมปศุสัตว์ให้นายxxxxxxxx ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอxxxxxx สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดxxxxxx มาปฏิบัติหน้าที่ราชการที่สำนัก
xxxxxxxxxxxx ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนของนายxxxxxxxx ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๕ (๑ xxxxxxx ๒๕๕๕
- ๓๑ xxxxxxx ๒๕๕๕) ต้องดำเนินการตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึง ๒ นั้น

กรมปศุสัตว์ จึงขอส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของนายxxxxxxxx มาพร้อมหนังสือนี้
เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบวันที่ ๑ xxxxxxx ๒๕๕๕ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
รายดังกล่าว ทั้งนี้ หากจังหวัดxxxxxxได้ดำเนินการเกี่ยวกับคำสั่งเสร็จสิ้นแล้ว ขอให้โปรดส่งสำเนาคำสั่งให้
กรมปศุสัตว์ต่อไปด้วย จะขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

กองการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๒๖๕๓-๔๔๓๖

โทรสาร ๐-๒๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๒๔

๙.๗ ตัวอย่างหนังสือถึงปลัดกระทรวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ โทร.๐-๒๖๕๓-๔๔๓๖)

ที่ กษ.๐๖๐๒/..... วันที่ ๒๕๖๑

เรื่อง..... ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเงินเดือน

และเงินเดือนข้าราชการ (อำนวยการระดับสูง และวิชาการระดับเชี่ยวชาญ) ๑/xx/xx

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้วยกรมปศุสัตว์ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ตามแนวทางในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

เนื่องจากกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเงินเดือน กรมปศุสัตว์ จึงได้ร่าง

๑. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ฉบับ

๒. คำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน xx ราย ๑ คำสั่ง

๓. คำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินตอบแทนพิเศษจำนวน xx ราย ๑ คำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม ตามที่แนบมาพร้อมนี้

(xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

