



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บันทึกข้อความ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอะเชิงเทรา

รับที่ 4091 -

วันที่ 7 ก.ย. 2564

เวลา

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๖๖๐๔

ที่ รง ๐๔๐๓/ว ๐๕๖๔๓

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทุกคนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงขอให้พิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ข้าราชการผู้รับการประเมินปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยงานใด ให้รับการประเมินและเลื่อนเงินเดือน ณ หน่วยงานนั้น (กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ไปช่วยปฏิบัติราชการ หากปฏิบัติราชการอยู่ที่ใดเกินครึ่งหนึ่งของรอบการประเมินให้รับการประเมินและเลื่อนเงินเดือน ณ หน่วยงานนั้น)

๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานโดยถือปฏิบัติตามประกาศและคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒.๒ ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓

๒.๓ คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๓๘๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ แจ่มตี คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับผู้ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่นและโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๖ ประกาศ...

๒.๖ ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๓

๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการโดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการประเมินจากผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดรายบุคคล

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินโดยรูปแบบของคณะกรรมการตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในข้อ ๒.๓

๓.๓ อื่น ๆ (วินัย ขาด ลา มาสาย)

๔. เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (ข้อ ๓) เรียบร้อยแล้วให้ผู้อำนวยการหน่วยงานเข้าบันทึกค่าคะแนนจากการประเมินผลของข้าราชการแต่ละคนลงในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔

๕. ให้แต่ละหน่วยงานนำผลการประเมินจากข้อ ๔ มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยใช้ระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ด้วยวิธีการทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-PAS)

๖. ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำและส่งไฟล์เอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยจัดส่งเป็นไฟล์ PDF เท่านั้น ไปที่ระบบ e-PAS ดังต่อไปนี้

๖.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด (จากระบบ DPIS) และของข้าราชการผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการหน่วยงาน (ทำเป็นเอกสาร)

๖.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๓๘๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

๖.๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้อยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

๖.๔ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๖.๕ แบบบัญชีผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ดำเนินการและเรียกพิมพ์แบบให้หัวหน้าหน่วยงานลงนามได้จากระบบ e-PAS)

๖.๖ แบบสรุปสถิติวันลาของข้าราชการในรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ (ดำเนินการและเรียกพิมพ์แบบให้หัวหน้าหน่วยงานลงนามได้จากระบบ e-PAS)

๖.๗ แบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

๖.๘ แบบบันทึกความเห็นของผู้ว่าราชการจังหวัด (เฉพาะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์)






๗. หากหน่วยงานใดมีข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ข้าราชการดังกล่าวมีการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามประกาศกรมฯ ข้อ ๒.๖

ทั้งนี้ สามารถเรียกดูรายละเอียดและพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินข้าราชการทั้งหมด
ได้ที่ <http://home.dsd.go.th/hr> ดำเนินการและจัดส่งข้อมูลมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๑๗
กันยายน ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ




(นายรัชช เบญจาทิกุล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- งานพิมพ์ที่ส่งไป  ร.น.๖๔
- ฝ่ายแผนงานและบริหารผล  ๗ ก.ย. ๖๔
- ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน  ๗ ก.ย. ๖๔
- ฝ่ายประเมินความพึงพอใจ  ๗ ก.ย. ๖๔
- ฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน  ๗ ก.ย. ๖๔

- มอบ ผู้อำนวยการ
- เพื่อโปรดทราบ
 - เพื่อโปรดพิจารณา
 - เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
 - อื่นๆ ดำเนินการส่งมอบ

- ทราบ ลงนัด
- มอบ พร. ผป.
- มฐ. คร.
- บท.
- อื่นๆ ดำเนินการส่งมอบ

๘๖ แจ้งเวียนทุกเขตสำนักงาน
๖) ผู้เข้าใช้ใบประกาศนียบัตรเสริมสมรรถนะ
คุณธรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

ส.ค.ค.(ญ) 
(ศิขร พุทธิปัญญา,
สำนักงานบริหารทั่วไป)


(นายปฐมพงษ์ พิกเชียวิ)
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)
และรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๕ และองค์ประกอบอื่น ๆ (วินัย ขาด ลา มาสาย) ร้อยละ ๕
เกณฑ์การคิดคะแนนอื่น ๆ (วินัย ขาด ลา มาสาย) ร้อยละ ๕

ประเภท	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก (ข)
	๑	๒	๓	๔	๕	
ลาป่วย/ลากิจ ๒๓ วัน	มากกว่า ๒๓ วัน	๒๐ - ๒๓ วัน	๑๕ - ๑๙ วัน	๘ - ๑๔ วัน	๐ - ๗ วัน	๒๐
ลาป่วย/ลากิจ ๑๕ ครั้ง	มากกว่า ๑๕ ครั้ง	๑๒ - ๑๕ ครั้ง	๘ - ๑๑ ครั้ง	๔ - ๗ ครั้ง	๐ - ๓ ครั้ง	๒๐
มาสาย ๑๘ ครั้ง	มากกว่า ๑๘ ครั้ง	๑๕ - ๑๘ ครั้ง	๑๑ - ๑๔ ครั้ง	๗ - ๑๐ ครั้ง	๐ - ๖ ครั้ง	๓๐
โทษทางวินัย	ภาคทัณฑ์	ว่ากล่าวตักเตือน	-	-	ไม่มี	๓๐

หมายเหตุ : ถ้ามีการลงโทษทางวินัยที่มากกว่าภาคทัณฑ์ให้ ๐ คะแนน

๔. ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐/

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และอื่น ๆ

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ และค่าเป้าหมายจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ดังนี้

(๑.๑) สำหรับ...

(๑.๑) สำหรับผู้อำนวยการหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป กำหนดตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(๑.๒) สำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดตัวชี้วัดจากงานใน ๓ ลักษณะ คือ ตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (ไม่กำหนดน้ำหนักในการประเมิน)

(๒) ให้กำหนดค่าเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๑	๒	๓	๔	๕
ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ได้รับได้	ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป	ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง	ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายที่มีความยากค่อนข้างมากมีโอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%

(๓) หน่วยงานจะกำหนดหรือไม่กำหนดตัวชี้วัดบังคับ ตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๕ ก็ได้

(๔) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินดังนี้

(๔.๑) สมรรถนะและค่าน้ำหนักสำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสำหรับผู้บริหารกรม (ผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้เชี่ยวชาญ เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการระดับสูง ผู้อำนวยการระดับต้น และผู้อำนวยการระดับชำนาญการพิเศษ) ดังนี้

ประเภทสมรรถนะ	ลำดับที่	สมรรถนะ	ค่าน้ำหนัก
สมรรถนะหลัก ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด	๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๐
	๒	การบริการที่ดี	๑๐
	๓	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐
	๔	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑๐
	๕	การทำงานเป็นทีม	๑๐
สมรรถนะทางการบริหาร	๖	สภาวะผู้นำ	๑๐
	๗	วิสัยทัศน์	๑๐
	๘	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๑๐
	๙	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๑๐
	๑๐	การสอนงานและมอบหมายงาน	๑๐

(๔.๒) สมรรถนะ...

(๔.๒) สมรรถนะและค่าน้ำหนักสำหรับการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งข้าราชการออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ

ประเภทสมรรถนะ	ลำดับที่	สมรรถนะ	ค่าน้ำหนัก
สมรรถนะหลัก ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด	๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
	๒	การบริการที่ดี	๑๐
	๓	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐
	๔	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑๐
	๕	การทำงานเป็นทีม	๑๐
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	๖	การดำเนินการเชิงรุก	๑๐
	๗	การมองภาพองค์รวม	๑๐
	๘	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	๑๐
	๙	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	๑๐

๒. กลุ่มข้าราชการ (ระดับชำนาญการ/อาวุโส/ชำนาญงาน/ปฏิบัติการ/
ปฏิบัติงาน)

ประเภทสมรรถนะ	ลำดับที่	สมรรถนะ	ค่าน้ำหนัก
สมรรถนะหลัก ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด	๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
	๒	การบริการที่ดี	๑๐
	๓	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐
	๔	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑๐
	๕	การทำงานเป็นทีม	๒๐
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	๖	การดำเนินการเชิงรุก	๑๐
	๗	การคิดวิเคราะห์	๑๐
	๘	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๑๐

(๔.๓) กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้ในการประเมิน ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ระดับสมรรถนะ หลักที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะ ทางการบริหารที่คาดหวัง
ข้าราชการประเภทบริหาร	ต้น	๔	๒
ข้าราชการประเภทอำนวยการ	ต้น	๓	๑
	สูง	๔	๒
ข้าราชการประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	-
	ชำนาญการ	๒	-
	ชำนาญการพิเศษ	๓	-
	ชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ)	๓	๑
ข้าราชการประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	-
	ชำนาญงาน	๑	-

(๔.๔) กำหนด...

(๔.๔) กำหนดให้ใช้มาตรวัดในการประเมินสมรรถนะ Rating Scale

การพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง (Rating Scale) ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนอย่างไร จากนั้นจึงนำมาเปรียบเทียบกับคะแนนตามตารางดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

๖. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในรูปแบบของคณะกรรมการหน่วยงาน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๓๘๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

๗. กำหนดระดับผลการประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

กรณี	ระดับ	คะแนนแต่ละระดับ	หมายเหตุ
ข้าราชการทั่วไป	ดีเด่น	๙๐ ขึ้นไป	ต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	-
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	-
ข้าราชการ ผู้อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ผ่าน	ไม่น้อยกว่า ๖๐% ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ	-
	ไม่ผ่าน	ต่ำกว่า ๖๐% ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบ หนึ่งหรือทั้งสององค์ประกอบ	-

๘. ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

- (๑) แบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๒) แบบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- (๓) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๙. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ถือปฏิบัติตามปฏิทินการบริหารผลการปฏิบัติราชการในการดำเนินการ

- (๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน

เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรม กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน

(๔) ในระหว่าง...

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อ การปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จ ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณี ที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการ อย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงาน นั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินเสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น (ถ้ามี) ลงนามให้ความเห็น

(๗) ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฯ พิจารณาก่อนนำเสนอสู่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๘) ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและ ดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายธวัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

โดยที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๗๘ ก วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๒ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป ข้อ ๘ (๘) กำหนดในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน จึงให้ยกเลิกประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังต่อไปนี้

๑. กรณีที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๑.๑ พิจารณาตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘

๑.๒ ในครั้งแรกหรือครั้งปีหลังต้องไม่ลาพักและลาป่วยเกิน ๑๕ ครั้ง และจำนวนวันลาต้องไม่เกิน ๒๓ วัน และต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง

๒. กรณีไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒.๑ พิจารณาตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๒ ในครั้งแรกหรือครั้งปีหลัง ลาพักและลาป่วยเกิน ๑๕ ครั้ง หรือจำนวนวันลาเกิน ๒๓ วัน หรือมาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายรัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปฏิทินการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ลำดับที่	กิจกรรม	หน่วยงาน	กำหนดวันแล้วเสร็จ	
			รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
ต้นรอบการประเมิน				
๑	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และปฏิทินการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๒๕๖๓ - ม.ค. ๒๕๖๔	-
ระหว่างรอบการประเมิน				
๒	จัดทำและถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลในหน่วยงาน (ตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน)	ทุกหน่วยงาน	พ.ย. ๒๕๖๓ - ม.ค. ๒๕๖๔	พ.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๔
๓	ดำเนินการตามแผนการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดระดับบุคคลทุกกระบวนการ	ทุกหน่วยงาน	พ.ย. ๒๕๖๓ - มี.ค. ๒๕๖๔	พ.ค. - ก.ย. ๒๕๖๔
ครบรอบการประเมิน				
๔	ข้าราชการทุกคนในหน่วยงานบันทึกข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ทุกหน่วยงาน	มี.ค. - เม.ย. ๒๕๖๔	ก.ย. - ต.ค. ๒๕๖๔
๕	สรุปผลการปฏิบัติงานสำหรับใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ทุกหน่วยงาน	มี.ค. - เม.ย. ๒๕๖๔	ก.ย. - ต.ค. ๒๕๖๔
การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับเจ้าหน้าที่				
๖	สรุปเงินเดือนบุคลากรและเสนออธิบดีเพื่อการบริหารวงเงินระดับกรมและแจ้งยอดเงินที่ได้รับการจัดสรรจากกรมไปยังทุกหน่วยงานทางระบบโอนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - PAS)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มี.ค. ๒๕๖๔	ก.ย. ๒๕๖๔
๗	ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการทุกคนในสังกัด พร้อมทั้งบริหารวงเงินให้แล้วเสร็จ และส่งประกาศผลการประเมินและแจ้งรายละเอียดของการโอนเงินเดือนระดับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในระบบโอนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - PAS)	ทุกหน่วยงาน	เม.ย. ๒๕๖๔	ต.ค. ๒๕๖๔
การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับผู้บริหาร				
๘	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการรวบรวมประมวลผลและสรุปผลการปฏิบัติราชการระดับผู้บริหาร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	เม.ย. ๒๕๖๔	ต.ค. ๒๕๖๔
๙	สรุปข้อมูลผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เพื่อพิจารณาเสนอความเห็น	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	เม.ย. - พ.ค. ๒๕๖๔	ต.ค. - พ.ย. ๒๕๖๔
๑๐	เสนอคณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อการโอนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	เม.ย. - พ.ค. ๒๕๖๔	ต.ค. - พ.ย. ๒๕๖๔
๑๑	กรมให้ความเห็นชอบเรื่องการโอนเงินเดือน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เม.ย. - พ.ค. ๒๕๖๔	ต.ค. - พ.ย. ๒๕๖๔



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ ๑๓๖/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรม พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม และเป็นไปตามมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ข้อ ๑๐ ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ยธิบัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๖๑๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๓๑๘/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (๑) นายสุรพล พลอยสุข
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | รองประธานกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | กรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | กรรมการ |
| (๑๐) ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย | กรรมการ |
| (๑๑) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในทุกระดับ ต่ออธิบดี

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ระดับสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการหน่วยงาน ประธานกรรมการ
ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หรือหัวหน้าฝ่ายทุกคน ในสำนัก กอง กรรมการ
หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปหรือหัวหน้างานบริหารทั่วไป เลขานุการ
ในสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรม

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘/ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผล
เพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ มีความเป็นธรรม สามารถนำไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการได้ ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงประกาศตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผล โดยให้มีค่าน้ำหนักบังคับร้อยละ ๓๐ เพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) เป็นต้นไป รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นางจिरาภรณ์ เกษรสุจริต)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการและทั่วไป

ตำแหน่งประเภทวิชาการ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ ไลตทัศน์ศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นิติกร และบรรณารักษ์

ตำแหน่งประเภททั่วไป : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างภาพ และนายช่างศิลป์

ระดับ : ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

ค่าน้ำหนักกรม : ร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ลำดับที่	ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				น้ำหนัก
		๑	๒	๓	๔	
๑	ร้อยละของการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐
๒	ร้อยละของผลการดำเนินงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙	๒๐

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการและทั่วไป

ตำแหน่งประเภทวิชาการ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นิติกร และบรรณารักษ์

ตำแหน่งประเภททั่วไป : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างภาพ และนายช่างศิลป์

ระดับ : ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน
น้ำหนัก	๑๐
คำอธิบายตัวชี้วัด	๑. แผนปฏิบัติงาน หมายถึง แผนการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยจะต้องประกอบด้วย ชื่อแผนงาน กิจกรรม ขั้นตอน ระยะเวลา การกำหนดเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน (ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด) สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ และมีผู้รับผิดชอบ ๒. จำนวนแผนปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น หมายถึง จำนวนแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นชอบ ในรอบ ๖ เดือน ๓. จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง จำนวนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน ในรอบ ๖ เดือน
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	$\frac{\text{จำนวนแผนปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย}}$
เหตุผล (ถ้ามี)	๑. เป็นตัวชี้วัดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดดับปฏิบัติการ โดยเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการวางแผน ๒. เป็นการวัดความสามารถในการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เงื่อนไข (ถ้ามี)	นับเฉพาะงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน			
คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	๑	๒	๓	๔
	น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๘๕ - ๘๙.๙๙	๙๐ - ๙๔.๙๙	๙๕ - ๙๙.๙๙
วิธีการเก็บข้อมูล	๑. สำนวนหนังสือแนะนำเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงาน ในรอบ ๖ เดือน ๒. แผนปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นชอบ ในรอบ ๖ เดือน ๓. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)			

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตั๋วชีวิตบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการและทั่วไป

ตำแหน่งประเภทวิชาการ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นิติกร และ บรรณารักษ์

ตำแหน่งประเภททั่วไป : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างภาพ และนายช่างศิลป์

ระดับ : ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

กรอบการประเมินผลตั๋วชีวิตและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตั๋วชีวิต	ร้อยละของผลการดำเนินงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน			
น้ำหนัก	๒๐			
คำอธิบายตั๋วชีวิต	๑. จำนวนผลการดำเนินงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่สำเร็จตามผลที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีการรายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ หรือ หลักฐานการบันทึกข้อมูล (ถ้ามี) หรือ หลักฐานมีการติดตามประเมินผล (ถ้ามี) ในรอบ ๖ เดือน			
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	๒. จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด หมายถึง จำนวนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดผลสำเร็จของงาน ในรอบ ๖ เดือน			
เหตุผล (ถ้ามี)	จำนวนผลการดำเนินงาน x ๑๐๐ จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด			
เงื่อนไข (ถ้ามี)	เป็นตั๋วชีวิตตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ โดยเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้าน การปฏิบัติการ			
เงื่อนไข (ถ้ามี)	นับเฉพาะงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน			
คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	๑	๒	๓	๔
	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ท้าชีวิตบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

วิธีการเก็บข้อมูล	วิธีกรเก็บข้อมูล
	<ol style="list-style-type: none">๑. หนังสือมอบหมายงานและกำหนดผลสำเร็จของงาน๒. รายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ๓. หลักฐานการบันทึกข้อมูล (ถ้ามี)๔. หลักฐานการติดตามประเมินผล (ถ้ามี)๕. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตั๋วชั่วคราวบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

วิธีการเก็บข้อมูล	๑. หนังสือมอบหมายงานและกำหนดผลสำเร็จของงาน ๒. รายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ ๓. หลักฐานการบันทึกข้อมูล (ถ้ามี) ๔. หลักฐานการติดตามประเมินผล (ถ้ามี) ๕. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
-------------------	--

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตั๋วชีวิตบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นิติกร และบรรณารักษ์
ระดับ :ชำนาญการ

กรอบการประเมินผลตั๋วชีวิตและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตั๋วชีวิต	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงงานเชิงรุก
น้ำหนัก	๑๐
คำอธิบายตั๋วชีวิต	<p>๑. การปรับปรุงงาน หมายถึง การพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น ลดขั้นตอนในการทำงานที่ไม่เกิดประโยชน์ ลดการใช้ทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุน มีความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๒. งาน หมายถึง งานใดๆ ก็ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดผลสำเร็จของงาน เช่น งานที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการ งานที่ได้รับกรมอบหมายพิเศษ เป็นต้น</p> <p>๓. องค์กรประกอบของข้อเสนอการปรับปรุงงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ แผนการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา เป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ และผลที่คาดว่าจะได้รับหรือผลผลิตรูปธรรม</p> <p>๔. การทำงานเชิงรุก หมายถึง การทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต โดยใช้ข้อมูล ข่าวสารหรือประสบการณ์เดิมจากการทำงานมาพัฒนา เพื่อการทำงานที่มีความคุ้มค่าและมีคุณภาพ</p>
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	-
เหตุผล (ถ้ามี)	<p>เป็นตั๋วชีวิตตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ๒ ด้าน คือ</p> <p>๑. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ได้กำหนดไว้ว่า จะต้องมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. ด้านการวางแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า จะต้องมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด</p>

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

เงื่อนไข (ถ้ามี)	-				
<p>คะแนนตามค่าเป้าหมาย</p> <p>๖ เดือน</p>	<p>๑ ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน</p>	<p>๒ รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามข้อเสนอ การปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>๓ รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอ การปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>๔ สรุปรายงานผลการปรับปรุง เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>๕ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น</p>
<p>วิธีการเก็บข้อมูล</p>	<p>๑. ขึ้นตอนที่ ๑ บันทึกข้อความที่ผู้ประเมินให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน ในรอบ ๖ เดือน</p> <p>๒. ขึ้นตอนที่ ๒ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐%</p> <p>๓. ขึ้นตอนที่ ๓ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐%</p> <p>๔. ขึ้นตอนที่ ๔ สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐%</p> <p>๕. ขึ้นตอนที่ ๕ ผลผลิตรูปธรรมที่แสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามที่ได้เสนอไว้ในข้อเสนอการปรับปรุงงาน</p> <p>ทั้งนี้ หากผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานตามข้อเสนอการปรับปรุงงานได้ ๑๐๐% สามารถรายงานผลการปรับปรุงงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบในขึ้นตอนที่ ๔ เพียงครั้งเดียวได้ในแต่ละรอบการประเมิน โดยไม่ต้องมีการรายงานในขึ้นตอนที่ ๒-๓</p> <p>๖. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>				

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนัก)
ระดับ :ชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง : ร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ ระดับ : ข้าราชการพิเศษ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑	คะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของงานจากผู้ได้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ในรอบ ๖ เดือน	ต่ำกว่า ๖๐	๖๐ - ๖๙.๙๙	๗๐ - ๗๙.๙๙	๘๐ - ๘๙.๙๙	๙๐ - ๑๐๐	๑๐
๒	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงงานเชิงรุกเพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายของกรมหรือของหน่วยงาน	ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น	๒๐

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนัก)
ระดับ :ชำนาญการพิเศษ

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของงานจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ในรอบ ๖ เดือน
น้ำหนัก	๑๐
คำอธิบายตัวชี้วัด	คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ค่าคะแนนที่ปรากฏภายหลังจากที่ผู้อำนวยการหน่วยงานได้ทำการประเมินและให้คะแนนตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่กรมกำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในกลุ่มงาน/ฝ่าย/งานเดียวกัน ซึ่งรวมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้กำกับดูแลด้วย
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	ผลรวมคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลทั้งหมด จำนวนผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลทั้งหมด
เหตุผล (ถ้ามี)	เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่การกำกับดูแล ติดตามผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามงานที่ได้มอบหมาย
เงื่อนไข (ถ้ามี)	๑. นับเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม (สำหรับรอบการประเมินที่ ๑) หรือ วันที่ ๑ กันยายน (สำหรับรอบการประเมินที่ ๒) ๒. ถือคะแนนที่ผู้อำนวยการหน่วยงานได้ทำการประเมินและให้คะแนนตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนดไว้เป็นที่สุด

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวอย่างระดับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	๑	๒	๓	๔	๕
วิธีการเก็บข้อมูล	ต่ำกว่า ๖๐	๖๐ - ๖๙.๙๙	๗๐ - ๗๙.๙๙	๘๐ - ๘๙.๙๙	๙๐ - ๑๐๐
	๑. ค่าคะแนนจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ได้บังคับบัญชา	๒. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)			

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เหตุผล (ถ้ามี)	<p>๑. เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ เชิงนโยบาย การคิดเชื่อมโยงงาน การใช้งานระบบสารสนเทศและการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๒. เป็นตัวชี้วัดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะต้องมีประเด็นในการเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้ไปตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรม</p>				
เงื่อนไข (ถ้ามี)	-				
คะแนนตามค่าเป้าหมาย	๖ เดือน				
	๑	๒	๓	๔	๕
	ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	สรุปรายงานผลการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น
วิธีการเก็บข้อมูล	<p>๑. ขึ้นตอนที่ ๑ บันทึกข้อความที่ผู้ประเมินให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน ในรอบ ๖ เดือน</p> <p>๒. ขึ้นตอนที่ ๒ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐%</p> <p>๓. ขึ้นตอนที่ ๓ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐%</p> <p>๔. ขึ้นตอนที่ ๔ สรุปรายงานผลการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐%</p> <p>๕. ขึ้นตอนที่ ๕ ผลผลิตรูปธรรมที่แสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามที่ได้เสนอไว้ในข้อเสนอการปรับปรุงงานให้ ทั้งนี้ หากผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานตามข้อเสนอการปรับปรุงงานได้ ๑๐๐% สามารถรายงานผลการปรับปรุงงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบในขึ้นตอนที่ ๔ เพียงครั้งเดียวได้ในแต่ละรอบการประเมิน โดยไม่ต้องมีการรายงานในขึ้นตอนที่ ๒-๓</p> <p>๖. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>				



บันทึกข้อความ

อธิบดี
เลขที่ ๗๗๔
วันที่ 10 มี.ค. ๒๕๕๓
๒๐๐๗

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล โทร. ๐ ๒๒๔๗ ๖๖๐๕, ๕๐๕, ๕๑๑

ที่ รง ๐๔๑๕/ ๐๖๒๐

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนกรณีมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่
รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

เรียน อธิบดี

๑. ต้นเรื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการโดยพิจารณาจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) จะต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และค่านำหนักของผลงานและสมรรถนะมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ซึ่งเมื่อครบรอบการประเมินให้นำผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นจริงตามตัวชี้วัดนั้นๆ มาพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประเมินสมรรถนะตามน้ำหนักที่ได้กำหนดไว้มาคิดเป็นคะแนนสรุปผลการประเมิน รวมไปถึงการบันทึกตัวชี้วัดผลงาน และค่าเป้าหมายในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

๒. ข้อเท็จจริง

ระหว่างรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งแต่งตั้ง ย้าย ข้าราชการ ซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

๓. แนวปฏิบัติ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้แนวทางการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรณีเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๕ กรณี ดังนี้ (เอกสารแนบ)

กรณีที่ ๑ ตัดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดิมทั้งหมดออกไปและนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่ทั้งหมดมาแทน

กรณีที่ ๒ คงตัวชี้วัดเดิมไว้ทั้งหมด แต่ปรับเปลี่ยนค่าเป้าหมายให้สูงขึ้นหรือต่ำลง

กรณีที่ ๓ ตัดตัวชี้วัดบางตัวออกไป โดยที่ไม่มีการเพิ่มตัวใหม่เข้ามา

กรณีที่ ๔ ตัดตัวชี้วัดบางตัวออกไป แล้วเพิ่มตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่เข้ามา

กรณีที่ ๕ คงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดิมไว้ทั้งหมด และเพิ่มตัวชี้วัดบางตัวพร้อมค่าเป้าหมายใหม่เข้ามา

/ ๔.ข้อรายงาน...

๔. ขอรายงาน

กองการเจ้าหน้าที่ได้หารือกับเจ้าหน้าที่จากสำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน สรุปคำแนะนำได้ดังนี้

๔.๑ ให้เลือกใช้แนวทางของสำนักงาน ก.พ. ในการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมในแต่ละกรณีตามข้อ ๒ ทั้งนี้ให้ส่วนราชการเป็นผู้บริหารจัดการ โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและยุติธรรมเป็นหลัก

๔.๒ ให้แบ่งการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับกรณีผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เป็น ๒ ส่วน คือ

(๑) การประเมิน ให้งานงานต้นสังกัดเดิมของข้าราชการผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ รับผิดชอบทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย) และประเมินพฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ที่ได้กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินก่อน จากนั้นให้หน่วยงาน ต้นสังกัดใหม่กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการ (สมรรถนะ) ตามระยะเวลาที่เหลือและทำการประเมินตามสิ่งที่ได้กำหนดใหม่นั้น โดยให้ส่วนราชการคำนึงถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและยุติธรรมในการกำหนดน้ำหนักของผลการปฏิบัติงานทั้งสองสังกัด

(๒) ผลการประเมินและการเลื่อนเงินเดือน ให้ส่วนราชการบริหารเงินเพื่อการ เลื่อนเงินเดือนให้กับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานจริง ตามรอบการประเมินที่ ๑ (๑ มีนาคม) และรอบการประเมินที่ ๒ (๑ กันยายน)

๕. ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตามแนวปฏิบัติและ คำแนะนำของสำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรกำหนดแนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ การเลื่อนเงินเดือนกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ ใช้แนวทางตามกรณีที่ ๕ ของสำนักงาน ก.พ. คือ ให้คงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เดิมไว้ทั้งหมด และเพิ่มตัวชี้วัดบางตัวพร้อมค่าเป้าหมายใหม่

๕.๒ ให้ประเมินจากหน่วยงานทั้ง ๒ หน่วยงาน และใช้เอกสารแบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินสมรรถนะ จำนวน ๒ ชุด โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดเดิมของข้าราชการผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลง หน้าที่รับผิดชอบทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย) และประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ที่ได้กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินก่อน จากนั้นให้หน่วยงาน

ต้นสังกัดใหม่กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินพฤติกรรม
การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามระยะเวลาที่เหลือและทำการประเมินตามสิ่งที่ได้กำหนดใหม่นั้น

๕.๓ ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะในรูปแบบของ
เอกสารเป็นหลัก โดยไม่ต้องบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลเข้าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

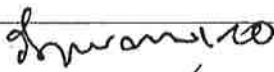
๕.๔ กำหนดน้ำหนักผลคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
ค่าเป้าหมาย) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากจำนวน
วันของการปฏิบัติงานในรอบ ๑ เดือน เกิน ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน

๕.๕ ให้เลื่อนเงินเดือนกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่
๑ มีนาคม (ตามรอบการประเมินที่ ๑) และวันที่ ๑ กันยายน (ตามรอบการประเมินที่ ๒) โดยให้นำผลการ
ประเมินจากทั้ง ๒ หน่วยงานมาประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ



(นางจริยาพร สุวรรณมงคล)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นายนคร ศิลปอาชา)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๐ มี.ค. ๒๕๕๓



ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนันทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

เรียน (เวียงกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบในหลักการให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. จึงขอชี้แจงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ในกรณีดังต่อไปนี้

๑. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๒. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๓. กรณีที่มีการกัณวงเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กัณไว้แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม

๔.๑ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำ (ตำแหน่งประเภทบริหาร)

๔.๒ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเลขาธิการรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ในสำนักงานรัฐมนตรี

๕. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณในวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายณนทสิกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

โครงการปรับระบบค่าตอบแทนฯ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๓ ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๗๙

๐ ๒๕๔๗ ๑๕๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียงนครทรวง กรม และจังหวัด)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับ
ตำแหน่ง (เอกสารแนบท้าย ๑ - ๖)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา การปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว 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

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 เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนข้างต้นแล้ว โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ <http://dpis.ocsc.go.th/service/downloads>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายณนทสิกร กาญจนะจิตรา)

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 ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ 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 ๐๕๐๘.๗/๑๙๕๕๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘
 ๓. สำเนาหนังสือสำนักงานงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘
 ๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่ นร ๑๑๐๑/๖๑๓๑ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
 ๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๕๘
ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

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

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ ลงมติเห็นชอบหลักเกณฑ์
และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๘ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สำหรับค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงานงบประมาณ

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 จังหวัดนครพนธ์ ๑๓๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

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 ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน
๒๕๕๘ ได้พิจารณาปัญหาความเหลื่อมล้ำในการได้รับเงินเดือนของข้าราชการประเภทต่าง ๆ แล้ว เห็นว่า การที่
ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ในอัตราที่ต่ำกว่าข้าราชการประเภทอื่น
ถือเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สมควรที่จะกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาตามมาตรา
๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้หลักเกณฑ์และ
วิธีการดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ 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 ๔๓,๖๒๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนต่อไปได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ (อัตรา ๕๘,๓๕๐ 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 ซึ่งขยายวงกว้างขึ้นจนกระทั่งครั้งล่าสุดได้มีการยื่นฟ้องผู้ที่เกี่ยวข้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้แก้ไขปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ

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

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สรุปลงได้ 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 สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ 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 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๓.๓.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน 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. ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

**หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง
ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง**

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

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

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท 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 ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(ง) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสในสายงานที่กำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ 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 ๐๔๐๘.๓/๑๗๕๕



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี 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 เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับที่พิเศษและพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
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
ที่คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบในหลักการร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับ
เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุทธี ศรีสุพรรณ)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ รักษาการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๔

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๓๐/๗๕

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕

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

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ
ทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการระดับสูง

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือ
ต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๑ ให้คำนวณ
จากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้
เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด ดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณ
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ
ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึง
อัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบ
กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือ
ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

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 เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ ส่วนที่ ๑๕๐๖/ว(ล)๓๖๕๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ ขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ 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 ๙๑๕๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๐๓๒.๒/๒๗๗



คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๓๓๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ และด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการ กงช. พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จะเป็นการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นไปตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 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



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการ
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ก็ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามกฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง)

๑.๒ ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลและต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวชี้วัดปกติ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามข้อ ๑.๑ โดยให้ใส่คำอธิบายต่อท้ายตัวชี้วัดดังกล่าวว่า “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง”

/๒.กำหนดให้...

๒. กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินการตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๑๕/๐๙๒๐ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายนคร ศิลปอาชา)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘.๑/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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๓๑

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

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

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

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

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

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

(๔) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (๘) (๑๐) และ (๑๑)

(๕) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขาธิการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๘) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๙) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๐) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีใช้บุคคลในขณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

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

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน หรือในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในกระทรวงของตนเป็นอย่างอื่น ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

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

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานสำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อนในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับ

การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

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

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

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

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มืองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

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

ส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ
งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ในจังหวัดนั้นๆ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า
ส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ
และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่ง
ทุกประเภท

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือ
มีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควร
ก็ได้

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม _____ ถึง ๓๑ มีนาคม _____
 รอบที่ ๒ ๑ เมษายน _____ ถึง ๓๐ กันยายน _____

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____
ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____
ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุนรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

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

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

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

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

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