



ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่สอดคล้องกับการบริหารงานองค์กร มีมาตรฐาน เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และเป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ฉบับลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ฉบับนี้ ใช้กับข้าราชการสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เฉพาะราชการบริหารส่วนกลางและพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด) ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรม ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า (ปลัดกระทรวง) และหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม (อธิบดี) ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญฉบับนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ (เดือน ๑ เมษายน ๒๕๖๕) เป็นต้นไป

/ข้อ ๕ การประเมิน...

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑ การกำหนดผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้เป็นไปตามรายละเอียด ดังนี้

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน
๑. สำนักงานรัฐมนตรี ๑.๑ หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี ๑.๒ ข้าราชการในสำนัก/ฝ่าย/กลุ่ม	เลขาธิการรัฐมนตรี หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี
๒. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ ราชการบริหารส่วนกลาง ๒.๑ รองปลัดกระทรวงฯ ๒.๒ ผู้ตรวจราชการกระทรวง/ผู้ช่วยปลัดกระทรวงฯ/ ที่ปรึกษาฯ ๒.๓ ผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์ หรือเทียบเท่า ซึ่งขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงฯ ๒.๔ ผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์ หรือเทียบเท่า ยกเว้น ผู้รับการประเมินตามข้อ ๒.๓ ๒.๕ ข้าราชการสังกัดสำนักงาน/กอง/ศูนย์ หรือเทียบเท่า ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๒.๖ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ๒.๗ ข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย รองปลัดกระทรวงฯ/ผู้ช่วยปลัดกระทรวงฯ ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์ หรือเทียบเท่า ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

๕.๒ การประเมินพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อให้ปลัดกระทรวงหรือผู้ประเมินตามที่ได้รับมอบหมายใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๓ ผู้ประเมินสามารถให้ผู้บังคับบัญชาชั้นถัดลงมา เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดได้ตามดุลยพินิจที่เห็นสมควร

๕.๔ การประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

ข้อ ๖ การประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน การประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้กำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน แบ่งเป็นสองกรณี ได้แก่

๗.๑ กรณีข้าราชการทั่วไป ให้แบ่งสัดส่วนค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	สัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๘๐
พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ร้อยละ ๒๐

๗.๒ กรณีข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (หรือมีระยะเวลาทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน) ให้แบ่งสัดส่วนองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	สัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๕๐
พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมินให้กำหนดระดับผลการประเมินตามกลุ่มคะแนน

๘.๑ การคิดคะแนนผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้คำนวณคะแนนทั้งในส่วนของการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ โดยให้นำคะแนนที่ได้จากแต่ละส่วนมาคำนวณผล คะแนนตามค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ แล้วให้สรุปคะแนนผล การปฏิบัติราชการในภาพรวม ซึ่งจะมีคะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐

๘.๒ การแบ่งระดับผลการประเมิน ให้แบ่งระดับผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยช่วงคะแนนการประเมินของแต่ละระดับ และอัตราร้อยละในการ ประเมินให้เป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด ตามรายละเอียด ดังนี้

ผลการประเมินระดับดีเด่น (๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖.๐๐
ผลการประเมินระดับดีมาก (๘๓.๐๐ – ๙๔.๙๙%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๓.๓๐
ผลการประเมินระดับดี (๗๑.๐๐ – ๘๒.๙๙%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๕๐
ผลการประเมินระดับพอใช้ (๖๐.๐๐ – ๗๐.๙๙%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑.๗๐
ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐.๐๐%)	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

หมายเหตุ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ร้อยละ ๔.๕๑ ขึ้นไป ให้เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนประจำปี เพื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นการเฉพาะราย และให้เป็นไปตามมติของ คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบฯ

/ข้อ ๙ การประเมินผล...

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งแยกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๙.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแนบท้ายประกาศนี้

๙.๒ แบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นข้อตกลงตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของงาน และแบบกำหนดและประเมินสมรรถนะตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลางจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

๑๒.๑ ในแต่ละรอบการประเมิน (ต้นรอบ) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยลงนามในแบบที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด

๑๒.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๕ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการในประกาศนี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑๒.๓ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๕ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมมือกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความสำเร็จในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑๒.๔ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๕ แจ้งผลการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑๒.๕ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๕ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

/๑๒.๖ ให้ผู้ประเมิน...

๑๒.๖ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๕ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมต่อไป

ข้อ ๑๓ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม ประกอบด้วยรองปลัดกระทรวง ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๔ คน และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่นอกเหนือจากประกาศฉบับนี้ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

oil

(นางพัชรี อาระยะกุล)

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**หลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑**

ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก เลื่อน ณ วันที่ ๑ เมษายน และครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง เลื่อน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ นั้น

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่ง จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก (เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน) ให้นำผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีงบประมาณถัดไป

๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง (เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม) ให้นำผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณเดียวกัน

โดยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ และ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และให้นำผลการประเมินมาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกกลุ่ม/กอง/ศูนย์ หรือเทียบเท่า ดังนี้

ผลการประเมินระดับดีเด่น	(๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖.๐๐
ผลการประเมินระดับดีมาก	(๘๓.๐๐ – ๙๔.๙๙%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๓.๓๐
ผลการประเมินระดับดี	(๗๑.๐๐ – ๘๒.๙๙%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๕๐
ผลการประเมินระดับพอใช้	(๖๐.๐๐ – ๗๐.๙๙%)	เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑.๗๐
ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐.๐๐%)		ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

หมายเหตุ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ร้อยละ ๔.๕๑ ขึ้นไป ให้เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทนประจำปี เพื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นการเฉพาะราย และให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบฯ

๓. สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดของสายงาน (เต็มขั้น) ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลา ๖ เดือน ของแต่ละรอบการประเมิน ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการห้ามมิให้หารเฉลี่ย เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

/๕. การเลื่อนเงินเดือน...

๕. การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้โอนได้ในอัตราไม่เกิน ร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

๖. การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญโดยปกติให้โอนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก ให้นำผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีงบประมาณถัดไป มาใช้ประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือน ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม โดยให้โอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง ให้นำผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณเดียวกัน มาใช้ประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือน ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้โอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีเดียวกัน

๗. ผลการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการโอนเงินเดือนให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการโอนเงินเดือนนั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ได้รับการโอนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้โอนเงินเดือนให้ผู้ นั้นทราบด้วย

๘. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ให้นำผลการปฏิบัติงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุดติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยมีหลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ผลคะแนนการประเมินไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

(๒) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

/(๗) ในครั้งที่แล้วมา...

(๗) ในครั้งที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน ซึ่ง สป.พม. กำหนดให้ในครั้งที่แล้วมาต้องมาทำงานสายไม่เกิน ๑๒ ครั้ง จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

(๙) ในครั้งที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน หกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๙. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานในครั้งที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

๑๐. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไม่ได้

๑๑. ในครั้งที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

๑๒. ในกรณีที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตายแต่จะต้องมีผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินสี่เดือนขึ้นไป

๑๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่ต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งสุดท้ายมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๑๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน เพราะเหตุอื่นนอกจากกรณีที่กำลังกล่าวมา แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบด้วยให้นำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณา ถ้า ก.พ. เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

๑๕. การจัดสรรวงเงินสำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ครั้งที่ ๑ (เลื่อน ๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (เลื่อน ๑ ตุลาคม) เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนัก/กอง/ศูนย์ และเทียบเท่า โดยจัดสรรวงเงินให้ร้อยละ ๒.๘ เพื่อพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัด ส่วนที่เหลืออีก ๐.๒๐ สำหรับเพื่อให้ผู้บริหารมีส่วนในการบริหารวงเงินในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในกรณีพิเศษหรือจัดสรรให้แก่กลุ่ม/กอง/ศูนย์ หรือหน่วยงาน ที่ได้รับมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษ

๑๖. การแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๑๕ ออกเป็นอย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป (ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน)

และให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

กิตติ