สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 1140 ร.ว.1.
วันที่ 21 มี.ค. 2544 เวลา 9.41

ด่วนมาก
ที่ นร 0708.3/436

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

21/มค

21 มีนาคม 2544

เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ส. 5409

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร 0708.3/409 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2544 พร้อมข้อเสนอ เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ จำนวน 140 ชุด

ด้วยรองนายกรัฐมนตรี (นายปองพล อดิเรกสาร) ได้เห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. นำข้อเสนอ เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำข้อเสนอดังกล่าว เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์)
เลขาธิการ ก.พ.

กลุ่มนโยบายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
โทร. 282-1889 โทรภาพ 628-6205

ด่วนมาก **บันทึกข้อความ** 22/18

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. โทร. 281-8475

ที่ นร 0708.3/409 **วันที่** 15 มีนาคม 2544

เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายปองพล อดิเรกสาร)

1. ที่มา

1.1 **ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้เร่งปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและระบบค่าตอบแทนภาครัฐให้เกิดความเป็นธรรม** สอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถเทียบเคียงกับภาคเอกชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของข้าราชการและราชการสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล

1.2 **รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ประชุมร่วมกับสำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลางเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2544 เพื่อจัดทำข้อเสนอการปฏิรูประบบค่าตอบแทนภาครัฐ** ตามที่ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีมอบหมาย โดยเห็นว่าควรแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

1.2.1 ***ระยะยาว*** ต้องปฏิรูประบบค่าตอบแทนภาครัฐทั้งระบบในภาพรวม ครอบคลุมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยแยกระบบบัญชีเงินเดือนข้าราชการเป็นกลุ่มอาชีพเพื่อให้สามารถเทียบเคียงกับภาคเอกชนได้ ในการนี้ต้องแก้ไขกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้เวลาและใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นหลายหมื่นล้านบาท ***จึงควรดำเนินการเมื่อสภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในระดับที่มั่นคงแล้ว***

1.2.2 ระยะสั้น ต้องเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการโดยการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และผูกการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการให้รางวัลกับ "งานที่เกิดผลดีขึ้น" หรือ "งานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น" เพื่อให้ข้าราชการตื่นตัวในการปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อันจะส่งผลดีต่อเนื่องถึงภาคเอกชนและประชาชน เป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้ ***ให้เร่งจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ซึ่งเป็นแนวทางระยะสั้นก่อน***

760 หน้า 145
15 มี.ค. 44

23/18

2. ข้อเท็จจริง

2.1 สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง จึงได้ร่วมกันจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณา และ ก.พ. ซึ่งท่านเป็นประธานในที่ประชุม ได้มีมติเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2544 เห็นชอบให้ดำเนินการปฏิรูประบบค่าตอบแทนภาครัฐตามแนวทางระยะสั้นก่อน คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และให้นำเรื่องนี้เสนอ**คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณามีมติให้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกับข้าราชการพลเรือน และให้ใช้หลักการเดียวกันนี้กับข้าราชการทุกประเภทในสังกัดฝ่ายบริหาร** เช่น ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร และข้าราชการอัยการ เป็นต้น

2.2 สาระสำคัญของข้อเสนอ คือ

2.2.1 **ให้ทุกส่วนราชการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์** จัดทำเป้าหมาย ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม จัดทำข้อตกลงผลงาน

2.2.2 **ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง** ครั้งแรกระหว่างเดือนตุลาคม-มีนาคม และครั้งที่สอง เดือนเมษายน-กันยายน

2.2.3 **ให้จ่ายค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์** คือ จ่ายให้กับ "งานที่เกิดผลดีขึ้น" หรือ "งานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น" โดยมีหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

(1) ***จ่ายตามผลสัมฤทธิ์ของงาน*** คือ ผู้มีผลงานและมีผลสำเร็จของงานเท่านั้นที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินตอบแทนพิเศษ

(2) ***จ่ายทันทีที่ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน*** โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ปีละ 2 ครั้ง สอดรับกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) ***ให้การตอบแทนต่อผู้ที่สร้างผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ*** โดยมีเงินรางวัลประจำปีเป็นมูลค่าไม่เกินเงินเดือนหนึ่งเดือน

2.2.4 **ให้มีคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ** เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับให้ส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ 2.2.1 – 2.2.3 และให้นำมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 เรื่อง ระบบเปิดในการ

24/48

พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมาใช้โดยอนุโลม ตลอดจนให้ถือเป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการที่ต้องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการตามหลักคุณธรรม บนพื้นฐานของประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ความประหยัด และความคุ้มค่า นอกจากนี้ เพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ ให้มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของส่วนราชการต่าง ๆ โดยในระยะแรก ให้คณะกรรมการตรวจสอบระดับกระทรวงซึ่งเป็นกลไกที่มีแล้วอยู่ในปัจจุบัน ทำหน้าที่ดังกล่าว และให้มีคณะกรรมการตรวจสอบระดับกรมเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ดังกล่าวในระยะต่อไป

ในการนี้ ต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) และตราพระราชกฤษฎีกาหรือระเบียบกระทรวงการคลังเพื่อรองรับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษและเงินรางวัลประจำปี เป็นต้น

2.2.5 ให้ปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลสัมฤทธิ์โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 และให้มีเงินรางวัลประจำปีจ่ายครั้งเดียวตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 และให้นำเงินเหลือจ่ายของส่วนราชการและเงินที่ส่วนราชการประหยัดได้จากการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาใช้เพื่อดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น หากยังไม่พอ จึงใช้งบกลาง

3. ข้อพิจารณา

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการตามมติ ก.พ. เรียบร้อยแล้ว จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการให้นำข้อเสนอดังกล่าว รายละเอียดในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

(คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์)
เลขาธิการ ก.พ.

(นายปองพล อดิเรกสาร)
รองนายกรัฐมนตรี
ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี
20 มี.ค. 44

เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

1. ที่มา

1.1 **นโยบายรัฐบาล** ข้อ 15.2 (4) ระบุว่า "จะเร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม"

1.2 **นายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้เร่งปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและระบบค่าตอบแทนภาครัฐให้เกิดความเป็นธรรม** สอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถเทียบเคียงกับภาคเอกชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของข้าราชการและราชการสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากลต่อไป

2. ข้อกฎหมาย

2.1 **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535**

2.1.1 มาตรา 8 (1) และ (2) บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและการจัดระบบราชการพลเรือน ตลอดจนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

2.1.2 มาตรา 71 บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี"

2.1.3 มาตรา 72 บัญญัติว่า "การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ."

26/18

2.2 **พระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2518** มาตรา 3 บัญญัติไว้ความว่า การจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายเพื่อเป็นค่าเช่าซื้อบ้านข้าราชการ ค่าเช่าบ้านข้าราชการหรือค่าที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เบี้ยประชุมกรรมการ เงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการ และเงินสวัสดิการจากทางราชการ ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

2.3 **พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534** มาตรา 9 ให้กระทรวงการคลังมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงินแผ่นดิน ซึ่งบทบัญญัตินี้แม้จะให้อำนาจหน้าที่ไว้กว้าง ๆ ไม่ระบุชัดเจน แต่ได้เคยถือปฏิบัติมาแล้ว ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเคยมีความเห็นว่า กระทรวงการคลังสามารถพิจารณาสั่งการ ให้ความเห็นชอบ หรือกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินแผ่นดินได้ตามกฎหมายดังกล่าว ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับเงินงบประมาณรายจ่ายรองรับไว้แล้วเท่านั้น

2.4 **อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายตามที่กล่าวแล้วในข้อ 2.1 – 2.3 ก.พ. จึงมีมติเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2544 เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกับข้าราชการพลเรือน และให้ใช้หลักการเดียวกันนี้กับข้าราชการทุกประเภทในสังกัดฝ่ายบริหาร** ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังเสนอ โดยมีรายละเอียดข้อเท็จจริง หลักการ แนวดำเนินการ และประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนี้

3. ข้อเท็จจริง

3.1 **ข้าราชการและส่วนราชการได้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการอย่างต่อเนื่องจนเห็นผลลัพธ์อย่างเป็นนัยสำคัญ** เช่น

3.1.1 **การนำระบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จที่เดียว (One Stop Service) และระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (PSO) มาใช้**

3.1.2 **การนำระบบบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในส่วนราชการ (Result Based Management)** โดยได้จัดทำปัจจัยหลักความสำเร็จ (Critical Success Factors) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators) โดยได้ดำเนินการในส่วนราชการตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการแล้ว

27/48

3.1.3 **การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐโดยการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณปกติและเกษียณก่อนกำหนดตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต** : เกษียณก่อนกำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 และ 2544 ซึ่งผลของการดำเนินการปรับลดกำลังคนดังกล่าว ทำให้สามารถยุบเลิกอัตรากำลังรวม 58,875 อัตรา และประหยัดงบประมาณของรัฐประมาณ 5,000 ล้านบาท

ฯลฯ

3.2 **ค่าตอบแทนภาครัฐต่ำกว่าอัตราตลาดมากโดยอยู่ในเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 25** และเมื่อเทียบเป็นระดับตำแหน่งกับอัตราเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าตำแหน่งระดับสูงต่ำกว่าอัตราเฉลี่ยของตลาดประมาณ 260% ระดับกลางต่ำกว่า 60%-90% และตำแหน่งระดับต้นต่ำกว่า 90%-175% (เอกสารหมายเลข 1) ความแตกต่างนี้มีระดับไม่เท่ากันในแต่ละกลุ่มอาชีพ ดังเห็นได้จากอัตราแรกบรรจุระดับปริญญาตรีสำหรับวุฒิทางสังคมศาสตร์ ภาคเอกชนจะสูงกว่า 47% วุฒิทางวิทยาศาสตร์สูงกว่า 92% และ วุฒิทางวิศวกรรมศาสตร์สูงกว่า 122% เป็นต้น (เอกสารหมายเลข 2)

3.3 **วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งได้กำหนดไว้ร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือน ได้ถูกปรับลดเหลือร้อยละ 5 ในช่วงปีงบประมาณ 2542-2544** ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2541, 22 มิถุนายน 2542 และ 4 กรกฎาคม 2543 นอกจากนี้ มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวยังกำหนดให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ได้ไม่เกิน 1 ขั้น เว้นแต่ผู้มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1.5 ขั้น ผลดังกล่าวทำให้เกิดความตึงตัวในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อตอบแทนผู้ที่ทำงานหนัก มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีน้อยลง มีผลให้ข้าราชการระดับ 8 จำนวนหนึ่งซึ่งมีภาระงานน้อยกว่าข้าราชการ ระดับ 9 กลับได้รับเงินเดือนมากกว่า และส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงขวัญกำลังใจของข้าราชการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. ข้อเสนอ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับรื้อระบบค่าตอบแทนของภาครัฐทั้งหมด โดยควรดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

4.1 **แนวทางระยะยาว *ปฏิรูประบบค่าตอบแทนภาครัฐทั้งระบบในภาพรวม*** ครอบคลุมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยแยกระบบบัญชีเงินเดือนข้าราชการเป็นกลุ่มอาชีพเพื่อให้สามารถเทียบเคียงกับภาคเอกชนได้ ในการนี้ต้องแก้ไขกฎหมายว่าด้วย

28/18

เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งต้อง***ใช้เวลาและใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นหลายหมื่นล้านบาท จึงควรดำเนินการเมื่อสภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในระดับที่มั่นคงแล้ว***

4.2 แนวทางระยะสั้น ภายใต้ข้อจำกัดงบประมาณปัจจุบัน ***ควรปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ โดยการให้ค่าตอบแทนข้าราชการตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ และผูกการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้รางวัลกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Based Pay – PBP) ซึ่งวิธีการนี้สามารถดำเนินการได้ทันทีและใช้เงินงบประมาณเพิ่มขึ้นไม่มาก*** โดยสามารถใช้เงินเหลือจ่ายหรือเงินที่ส่วนราชการประหยัดได้จากการเพิ่มผลิตภาพ และจากมาตรการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐตามที่กล่าวแล้วในข้อ 3.1.3

5. การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

5.1 **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์** ***หลักการสำคัญของการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) โดยทุกส่วนราชการจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงาน ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม และวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนข้อตกลงผลงาน (Performance Agreement)*** ไว้ล่วงหน้า ดังตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 3 และ 4 เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของส่วนราชการ การจัดทำวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ดัชนีชี้วัด และวิธีการวัด ตลอดจนข้อตกลงผลงาน ต้องจัดทำในทุกระดับลดหลั่นลงมา โดยเริ่มจากระดับกระทรวง กรม สำนัก/กอง ฝ่าย/งาน และระดับบุคคล

5.2 **การประเมินผลงาน** ***ราชการจะประเมินผลงานและผลสัมฤทธิ์ทุก 6 เดือน โดยใช้ข้อตกลงผลงานที่กล่าวแล้วในข้อ 5.1 เป็นฐาน และจะจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ (PBP) โดยผูกการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้รางวัลกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน***

5.3 **หลักการให้ค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์** คือ จ่ายให้กับ ***"งานที่เกิดผลดีขึ้น"*** (Work Better) หรือ ***"งานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น"*** (Cost Less or Produce More) ซึ่งการทำงานให้เกิดผลดังกล่าวต้องใช้สติปัญญามากขึ้น (Work Smarter) โดยมีสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

29/48

5.3.1 **จ่ายตามผลสัมฤทธิ์ของงาน** แทนการจ่ายตามหน้าที่เท่านั้น คือ ผู้มีผลงานและมีผลสำเร็จของงานเท่านั้นที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน

5.3.2 **จ่ายทันทีที่ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน** โดย***ให้ "เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ปีละ 2 ครั้ง"*** เพื่อให้สอดรับกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.3.3 **ให้การตอบแทนต่อผู้ที่สร้างผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ** โดยมี ***"เงินรางวัลประจำปี"*** เป็นมูลค่าไม่เกินเงินเดือนหนึ่งเดือน

5.4 **การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและผลสัมฤทธิ์** ให้ปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการทุกประเภทในสังกัดฝ่ายบริหาร โดย

5.4.1 **ให้เปลี่ยนวงจรของการประเมินผลการปฏิบัติงานจากปัจจุบันซึ่งเป็นตาม *"ปีความดีความชอบ"* เป็นตาม *"ปีงบประมาณ"*** โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ ปีละ 2 ครั้ง รอบแรก เดือนตุลาคม-มีนาคม และรอบสอง เดือนเมษายน-กันยายน ในการนี้ ต้องแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538 และหลักเกณฑ์และวิธีการในลักษณะเดียวกันของข้าราชการประเภทอื่น

5.4.2 **ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการปีละ 2 ครั้งตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน** ครั้งแรกในวันที่ ***1 เมษายน*** และครั้งที่สองในวันที่ ***1 ตุลาคม*** ของทุกปี ยกเว้นผู้ออกจากราชการโดยการเกษียณหรือเกษียณก่อนกำหนด ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่สองในวันที่ 30 กันยายน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยการพิจารณาในแต่ละครั้งให้ผู้บังคับบัญชาเลือกดำเนินการได้ 3 ลักษณะ คือ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนครึ่งขั้น และเลื่อนหนึ่งขั้น ในการนี้ ต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และแก้ไขกฎระเบียบของข้าราชการประเภทอื่นในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ ได้ยกร่างแก้ไขเพิ่มเติมกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้วตามเอกสารหมายเลข 5

ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ ก็ให้ได้รับ "เงินตอบแทนพิเศษ" ในอัตราร้อยละ 2 (กรณีครึ่งขั้น) และร้อยละ 4 (กรณีหนึ่งขั้น) ของเงินเดือน โดยจ่ายควบกับเงินเดือนเป็นรายเดือนเป็นระยะเวลา 6 เดือน ในการนี้ สามารถดำเนินการได้โดยในชั้นต้นให้กำหนดเป็นระเบียบ

กระทรวงการคลังตามตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2534 มาตรา 9 ดังที่กล่าวแล้วในข้อ 2.3 และให้กรมบัญชีกลางพิจารณาดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ เกี่ยวข้องเพื่อตราเป็นพระราชกฤษฎีกาต่อไป 30/48

5.4.3 **กำหนดกรอบวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและผลสัมฤทธิ์** โดย

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน ของทุกปี ***ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับผู้มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีเด่น ได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม*** และ
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี ***ให้เลื่อนได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน*** โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนเงินเดือนไปแล้วเมื่อวันที่ 1 เมษายน มาหักออกก่อน

ในการนี้ต้องยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีตามที่กล่าวแล้วในข้อ 3.3

5.5 **การให้เงินรางวัลประจำปี** กำหนดให้มีรางวัลการทำงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์ภายใต้หลักการตามข้อ 5.3 โดยให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินรางวัลประจำปีจ่ายครั้งเดียว เป็นจำนวนเงินไม่เกิน 1 เท่าของเงินเดือน และให้ใช้หลักการนี้กับข้าราชการทุกประเภทในสังกัดฝ่ายบริหาร ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

5.5.1 **มีผลงานที่บ่งบอกความสำเร็จโดยมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรมตามดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนดไว้** และผู้ที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี ต้องเป็นผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบแรก (วันที่ 1 เมษายน) และรอบสอง (1 ตุลาคม) รวมกันไม่น้อยกว่า 1.5 ขั้น และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดี

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานหรือสร้างสรรเพื่อทำให้งานราชการเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นกว่าเดิม

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

31/48

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

5.5.2 โควตา ***ส่วนราชการจัดทำข้อตกลงผลงานตามข้อ 5.1 เสนอเพื่อขอรับโควตาโดยระบุเป้าหมายการทำงานของส่วนราชการที่จะมีการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน*** (Performance Agreement) ต่อคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ เพื่อพิจารณาจัดสรรตามข้อตกลงการทำงานและตรวจสอบเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการนั้น ทั้งนี้ อัตราส่วนที่จะจัดสรรต้องไม่สูงเกินกว่าวงเงินที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในการนี้ สามารถใช้อำนาจตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2518 ตามที่กล่าวแล้วในข้อ 2.2

5.6 **การกำกับตรวจสอบ** เพื่อให้เป็นไปตามหลักการตามข้อ 5.1 – 5.3 และเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถอธิบายและตรวจสอบได้

5.6.1 ***ให้มีคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ*** ทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ส่วนราชการในการจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดทำข้อตกลงผลงาน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตลอดจนให้ความเห็นชอบการจัดกรอบโควตาการให้เงินรางวัลประจำปี (ผังกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ เอกสารหมายเลข 6)

5.6.2 ***ให้คณะกรรมการตรวจสอบระดับกระทรวง*** ซึ่งเป็นกลไกที่มีแล้วอยู่ในปัจจุบัน ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ตลอดจนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการให้เงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการต่าง ๆ และให้กระทรวงการคลังจัดทำข้อเสนอเพื่อให้มีคณะกรรมการตรวจสอบระดับกรมตามที่เห็นสมควรในระยะเวลาต่อไป

32/18

5.6.3 ***ให้นำมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมาใช้โดยอนุโลม*** โดยให้ใช้กับการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งในวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ตลอดจนการให้เงินรางวัลประจำปี

5.6.4 ***ให้ถือเป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการที่ต้องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการตามหลักคุณธรรม บนพื้นฐานของประสิทธิ-ผล ประสิทธิภาพ ความประหยัด และความคุ้มค่า*** (Value for Money) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด หากหัวหน้าส่วนราชการมิได้ดำเนินการตามหลักการดังกล่าว ให้มีการดำเนินการเพื่อตักเตือนและแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

5.7 **วันที่มีผลใช้บังคับ**

- ***ให้ปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลสัมฤทธิ์โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544*** และ

- ***ให้มีเงินรางวัลประจำปีจ่ายครั้งเดียวตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544***

5.8 **งบประมาณ** ในหลักการ***ให้นำเงินเหลือจ่ายของส่วนราชการและเงินที่ส่วนราชการประหยัดได้จากการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาใช้เพื่อดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น หากยังไม่พอ จึงใช้งบกลาง*** ซึ่งคาดว่า

- จะใช้เงินประมาณ 3,600 ล้านบาทสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2544

- จะใช้เงินประมาณ 4,000 ล้านบาท สำหรับการให้เงินรางวัลประจำปีจ่ายครั้งเดียว

5.9 **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการสูงขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ประเมินผลถี่ขึ้น (2 ครั้ง) และให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นทันทีตามผลการประเมิน ไม่ต้องรอจนถึงสิ้นปีงบประมาณ

- สร้างความเป็นธรรมในการจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทน และเสริมแรงจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการ อันจะเป็นการลด

ต้นทุนการประกอบการของภาคเอกชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทำให้เศรษฐกิจของประเทศและรายได้ของรัฐเพิ่มขึ้น และ

- กระตุ้นให้เกิดการบริโภค (Domestic Consumption) อันจะเป็นการเพิ่มอุปสงค์ในประเทศเพื่อเร่งอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาเงินฝืดในขณะนี้

6. ข้อพิจารณา

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกับข้าราชการพลเรือน และให้ใช้หลักการเดียวกันนี้กับข้าราชการทุกประเภทในสังกัดฝ่ายบริหาร ตลอดจนมอบหมายให้

6.1 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแก้ไขเพิ่มเติมกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำเนินการดังกล่าวในลักษณะเดียวกับกฎ ก.พ. (เอกสารหมายเลข 5)

6.2 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อรองรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลสัมฤทธิ์ปีละ 2 ครั้ง

6.3 ให้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ส่วนราชการในการจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดทำข้อตกลงผลงาน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตลอดจนให้ความเห็นชอบการจัดกรอบโควตาการให้เงินรางวัลประจำปีตามข้อ 5.6.1

6.4 ให้คณะกรรมการตรวจสอบระดับกระทรวงทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของส่วนราชการต่าง ๆ ตามข้อ 5.6.2

6.5 ให้กระทรวงการคลังยกร่างพระราชกฤษฎีกาหรือระเบียบกระทรวงการคลังเพื่อจ่ายเงินตอบแทนพิเศษตามข้อ 5.4.2 วรรคสอง และเพื่อจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามข้อ 5.5 ตลอดจนจัดทำข้อเสนอเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบระดับกรมเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีตามข้อ 5.6.2 ต่อไป

6.6 ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักการตามข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

ร่าง

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ .. (พ.ศ. ....)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

หลักการ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อประกอบการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามผลงานและผลสัมฤทธิ์

เหตุผล

โดยที่มาตรา 71 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วปรากฏว่า มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และมาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันบัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ.นี้

-ร่าง-

36/18

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ .. (พ.ศ. ....)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ได้รับบำเหน็จความชอบประจำปีตามผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์

ก.พ. จึงเห็นสมควรวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้รางวัลตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานขึ้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้รางวัลให้เกิดความเป็นธรรมได้มาตรฐาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (5) มาตรา 71 มาตรา 72 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก.พ.จึงออกกฎ ก.พ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิก กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 3 ในกฎ ก.พ. นี้

37/48

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลัง แล้วแต่กรณี ที่ผ่านมา

"อธิบดี" หมายความรวมถึงหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด สำหรับสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และราชบัณฑิตยสถานด้วย

ข้อ 4 ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดท้ายกฎ ก.พ.นี้ และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษประจำปี และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่ ก.พ.กำหนดด้วย

ข้อ 5 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(1) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(2) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ 6 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่

(1) ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิมโดยได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ได้รับอยู่เดิม ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิม

(2) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับและได้รับเงินเดือนในอันดับที่สูงขึ้นอีกหนึ่งอันดับ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนนั้น

ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

38/08

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 4 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(2) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคมของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(6) ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(7) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(8) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกะ ประเทศซาอุดิอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ 7 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 9 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ 7 และข้อ 8 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 4 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ 10 การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 7 (8) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 7 (5) หรือ (6) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 7 (8) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 11 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 9 แล้วเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ 7 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น และถ้าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติ

งานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 ด้วย ก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของอัตราเงินเดือนที่รับอยู่ แล้วแต่กรณี เป็นเวลาหกเดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการที่ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ อาจได้รับเงินรางวัลพิเศษประจำปี ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลัง

ข้อ 12 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 7 (8) (ช) ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีผู้บังคับบัญชากำหนด

ข้อ 13 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อน

ขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 14 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบาว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

ข้อ 15 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 13 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 14 ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 13 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 14 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 13 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 14 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 16 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ 17 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคมของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ 18 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครึ่งขั้นตามข้อ 7 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

<u>บทเฉพาะกาล</u>

ข้อ 19 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนกฎ ก.พ. นี้ ใช้บังคับ เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยเสร็จสิ้นลงหรือคดีอาญาศาลมีคำพิพากษาเมื่อกฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับแล้ว และเป็นเวลาภายหลังวันที่ 31 มีนาคม 2544 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ แต่ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทาง

15/18

วินัยหรือคดีอาญานั้นเสร็จสิ้นลงก่อนสิ้นวันที่ 31 มีนาคม 2544 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ข้อ 20 การเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2544 ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2543 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2544 ที่ข้าราชการผู้นั้นมีอยู่ก่อนกฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับ และผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้แล้วตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎ ก.พ. นี้ได้ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่ บรรจุกลับ หรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วนับถึงวันที่ 31 มีนาคม 2544 เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

ให้ไว้ ณ วันที่

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ.กำหนดตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ .. (พ.ศ. ....) ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อปรับเปลี่ยนการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปสู่การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 71 มาตรา 72 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยยึดหลักการของระบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่และการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และนำไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รางวัล และเงินตอบแทนอื่น ๆ แก่ข้าราชการให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานแก่ประชาชน

ก.พ.จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าว และกฎ ก.พ.ฉบับที่ .. (พ.ศ. 2544) ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้ประกาศใช้บังคับแล้ว ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป

2. การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ ก.พ. กำหนดใหม่นี้มีหลักการที่จะพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน และบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีการประเมินทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การประหยัด และความคุ้มค่าของผลงานต่อราชการและประชาชน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและเป็นเครื่องมือช่วยพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการบริหารงานอื่น ๆ

๑๗/๑๘

3. ก.พ.มีมติให้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้ร่วมกันสำหรับทุกตำแหน่งและทุกส่วนราชการดังนี้คือ

(1) คุณภาพของผลงาน

(2) ปริมาณงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

(5) การประหยัดทรัพยากรและความคุ้มค่าของผลงาน

ทั้งนี้ ก.พ.มีมติให้หัวหน้าส่วนราชการกำหนดให้มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

4. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน โดยจัดทำไว้เป็นหลักฐานของทางราชการ

5. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง30 กันยายน ของปีเดียวกัน

6. การประเมินประสิทธิภาพของข้าราชการเพื่อนำมาใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการทั้ง 2 ครั้ง ให้พิจารณาให้สอดคล้องกับระบบการเลื่อนเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่ที่มี 3 รูปแบบ คือ ไม่ได้ขั้น ครึ่งขั้น และหนึ่งขั้น ด้วย โดยจัดผลประเมินเป็น 3 ระดับ คือ ผลงานดีเด่น ผลงานดี และผลงานปกติ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการตรวจสอบระดับกรมที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นผู้ตรวจสอบการใช้งบประมาณการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวด้วย

7. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลพิเศษประจำปีตามที่กำหนดใหม่ด้วย โดยส่วนราชการจะต้องนำข้อตกลงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ไปเสนอคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะพิจารณาจัดตั้งเพื่อพิจารณาต่อไปด้วย

8. ให้นำระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 17 มิถุนายน 2540 มาใช้พิจารณาเสนอเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 รวมทั้งการพิจารณาให้รางวัลพิเศษประจำปีด้วย

9. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการทุกระดับ และเมื่อ ก.พ.ได้กำหนดเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบริหารระดับสูงแล้ว ก็ให้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวต่อไป

10. สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการมาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2543 ให้นำมาใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ 1 ของปีงบประมาณ 2544 ในวันที่ 1 เมษายน 2544 ด้วยเป็นกรณีเฉพาะกาล ส่วนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป ให้ถือตามหลักเกณฑ์นี้

11. กรณีอื่น ๆ ที่ส่วนราชการพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ที่จะกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมหรือแตกต่างตามลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานและอื่น ๆ