

สรุปสาระสำคัญการประชุมสัมมนา
เรื่อง “หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551”
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2552 เวลา 08.30 – 16.30 น.
ณ โรงแรมอมรินทร์ลากูน จังหวัดพิษณุโลก

.....
 โดย นางสาวจิราภรณ์ วรรณบุรณ์

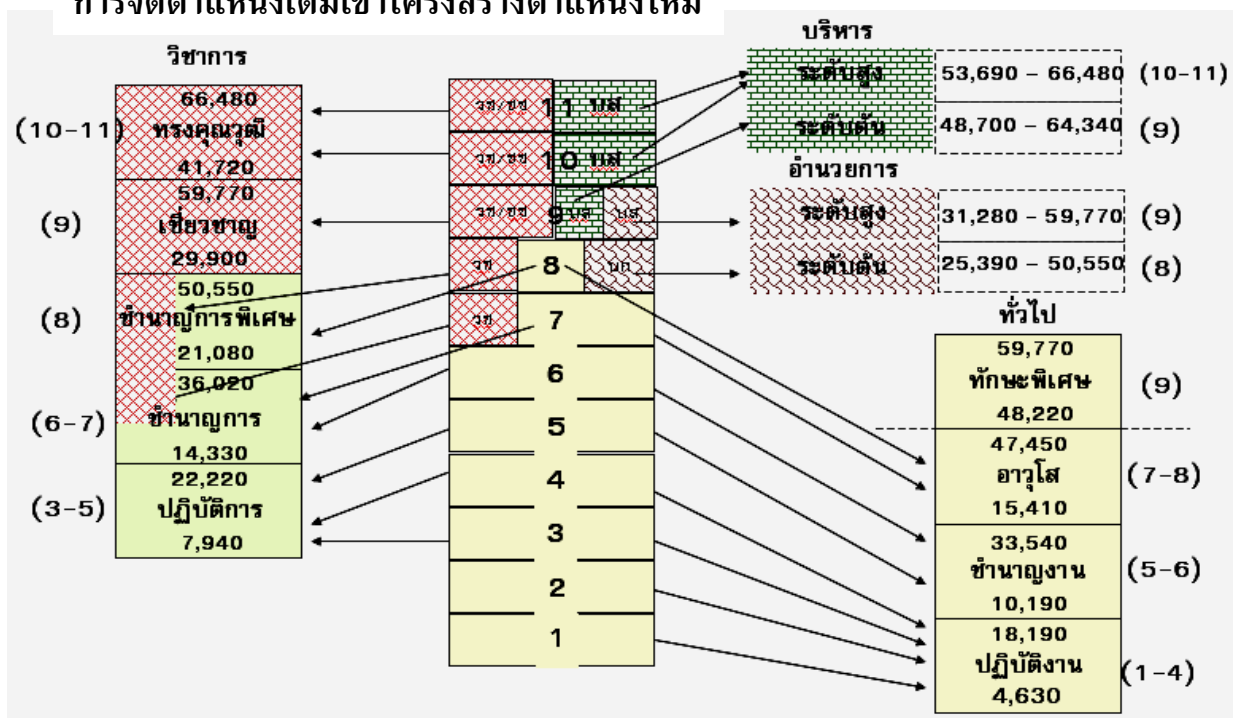
การจัดประชุมสัมมนาในครั้งนี้เป็นการชี้แจงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ใน 5 ประเด็น ดังนี้

1. การดำเนินการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
2. ภารกิจของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญและการแต่งตั้งในช่วงเปลี่ยนผ่าน
4. การเลื่อนเงินเดือนประจำปีและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. E-Learning

1. การดำเนินการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จแล้ว ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 และก.พ. ได้ส่งบัญชีการจัดตำแหน่งตามประกาศดังกล่าวให้ส่วนราชการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง ให้แล้วเสร็จภายใน 10 มกราคม 2552 และให้คำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 ซึ่งขณะนี้ได้รับรายงานว่าทุกส่วนราชการได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

การจัดตำแหน่งเดิมเข้าโครงสร้างตำแหน่งใหม่



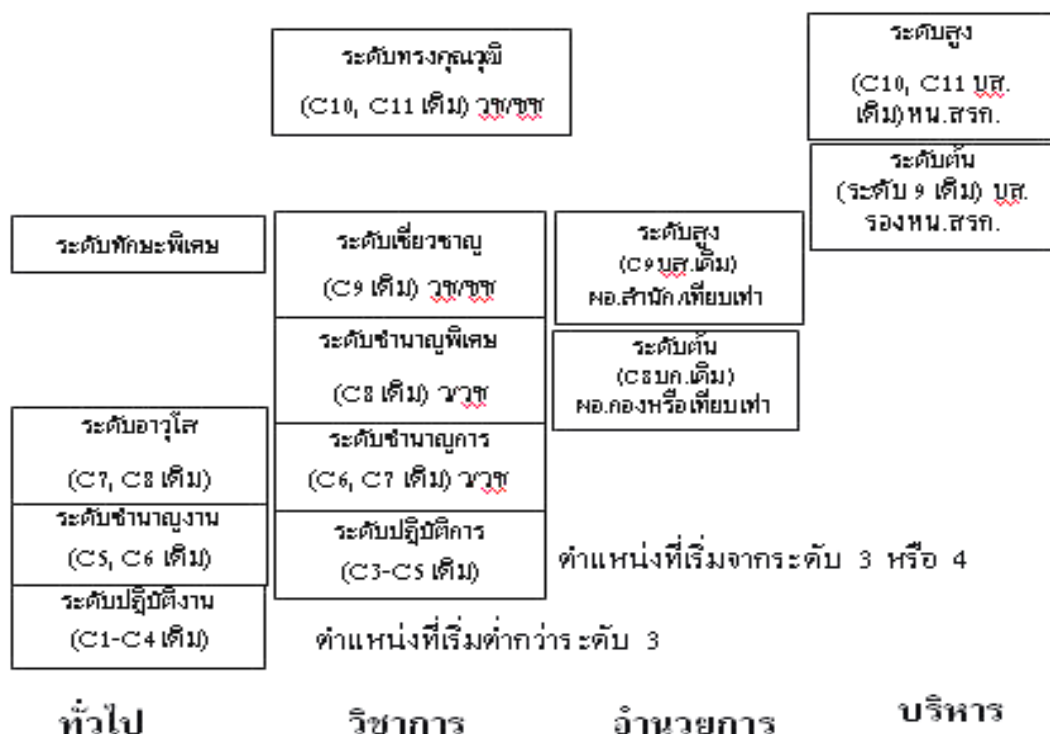
นอกจาก ก.พ. ได้ดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังได้มีการออก กฎ ก.พ. /ระเบียบ ก.พ./หนังสือ ก.พ. ดังนี้

หนังสือเวียน	สาระของเรื่อง
ว 9/2551	นำส่ง 3 กฎ ก.พ. /2 ระเบียบ / 1 ข้อบังคับ ดังนี้ ● กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 ● กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 ● กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551 ● ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนเล่าเรียนหลวง พ.ศ. 2551 ● ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของรัฐบาล พ.ศ.2551 ● ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการจัดการศึกษา ควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ. 2551
ว 10/2551	มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน ซึ่งมีระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย ซึ่งมีทั้งหมด 245 สายงาน แบ่งเป็น ทั่วไป 89 สายงาน วิชาการ 149 สายงาน อำนวยการ 3 สายงาน และบริหาร 4 สายงาน
ว 11/2551	การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นหนังสือนำส่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่องการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมด้วยบัญชีจัดตำแหน่งฯ และแบบคำสั่งและแบบบัญชีแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเพื่อให้ส่วนราชการใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยให้ดำเนินการ 1. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง ดังนี้ - รัฐมนตรีหรือผู้รับมอบหมาย ฯ สนง.รัฐมนตรี - ปลัดกระทรวง ฯ สป.กระทรวง - อธิบดี ฯ กรม 2. ให้แต่งตั้งข้าราชการลงตำแหน่งใหม่ให้แล้วเสร็จภายใน 10 ม.ค. 52 แต่ให้คำสั่งมีผลตั้งแต่ 11 ธ.ค. 51 3. ในการจัดคนลงตำแหน่งใหม่ครั้งแรก ก.พ. อนุมัติให้แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติบางสายงาน ให้ดำรงตำแหน่งนั้นตาม พ.ร.บ. ขรก. พ.ศ. 2551 ได้ เช่นกรณี ก.พ. ปรับคุณสมบัติใหม่โดยกำหนดวุฒิสูงกว่าที่กำหนดไว้เดิม หรือกรณีไม่มีวุฒิ ป.ตรี ให้ลงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ผอ.เฉพาะด้าน) ได้ เป็นต้น 4. หากตรวจสอบพบความคลาดเคลื่อนในข้อเท็จจริงของบัญชี1/บัญชี 2 โดยส่วนราชการตรวจพบ และแจ้ง สำนักงานก.พ. ก็จะปรับปรุงต่อไป

หนังสือเวียน

สาระของเรื่อง

ว 12/2551 การเทียบตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ชรก. พ.ศ. 2535 กับ พ.ศ. 2551



ว 13/2551 การดำเนินการตามบทเฉพาะกาล แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

- การดำเนินการเรื่องวินัยกรณีต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.สามัญ ตามมาตรา 104 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบ ชรก.พ.ศ. 2535 ให้ดำเนินการ
 - กรณี ผวจ./อธิบดี ส่งแต่งตั้ง คกก. สอบสวน ส่งให้อ.ก.พ.จังหวัด/อ.ก.พ.กรม
 - กรณี นายกรัฐมนตรี/รมต./ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า สั่งตั้ง คกก.สอบสวน ส่งให้อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.กรมปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง
- การดำเนินการทางวินัย (อยู่ระหว่างการดำเนินการตาม พ.ร.บ.2535)
 - เรื่องการพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการตาม ม.101 และม.103
- การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ใช้ไปก่อนจนกว่าจะออกกฎหมายใหม่)

บริหาร	ว 22/40	ปลัดกระทรวง/ผวจ./รองปลัด
	ว 9/44	รองอธิบดี
อำนวยการ	ว 22/44	
วิชาการ	ว 16/34	K4 (เชี่ยวชาญ) ↔ K5 (ทรงคุณวุฒิ)
	ว 10/48	K2 (ชำนาญการ) ↔ K3 (ชำนาญการพิเศษ)
ทั่วไป	ว 16/38	จัน O4 (ทักษะพิเศษ)
	ว 22/40	จัน O3 (อาวุโส)
	ว 34/47	จัน O2 (ชำนาญงาน)

หนังสือเวียน	สาระของเรื่อง
ว 14/2551	การรับรองคุณวุฒิ ● การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการรับรองคุณวุฒิ ● การกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ
ว 15/2551	หลักเกณฑ์ วิธีการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ● กำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการ/หลักสูตร ● กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว 15/2535 ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ ● บัญชีสอบแข่งขันที่ยังไม่หมดอายุ ก็ให้เป็นบัญชีตาม ว 15/2535 ตามตำแหน่งใหม่
ว 16/2551	การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ● มี 6 กรณี (หลักการเดิม) ได้แก่ บรรจุนักเรียนทุน ผู้จบจากหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการจัด ผู้ที่มีวุฒิที่ ก.พ.จะกำหนด (วุฒิคัดเลือก) ผู้ไปรับราชการทหารฯ (มารายงานตัวไม่ทัน) ผู้ที่มีเหตุขัดข้องไม่สามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ในกำหนดเวลา และกรณีอื่นที่ ก.พ.อนุมัติ
ว 17/2551	หลักเกณฑ์/วิธีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเข้าตามบัญชีท้าย พ.ร.บ.ฯ หลักการ ไม่กระทบสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่ได้รับอยู่ก่อน วันที่ 11 ธ.ค.51 และไม่กระทบต่องบประมาณหรือกระทบน้อยที่สุด
ว 18/2551	หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการรับเงินประจำตำแหน่ง ของ K2 และ K5 ● ตำแหน่ง K2 ระดับชำนาญการ - ดำรงตำแหน่ง K2 หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี - ผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานโดยส่วนราชการ ● ตำแหน่ง K5 ระดับทรงคุณวุฒิ - ดำรงตำแหน่ง K5 หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี - ผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงาน โดย ก.พ.
ว 19/2551	อนุมัติการแต่งตั้ง (การเลื่อนระดับครั้งแรก) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. 2535 มาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ เป็นการเฉพาะคราว ในการแต่งตั้งในครั้งแรกของแต่ละบุคคล กรณีการเลื่อน หรือการย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท ตำแหน่งที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน
ว 20/2551	หลักเกณฑ์ฯ การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน วิจัยในต่างประเทศ ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2549 มาใช้บังคับ

ว 21/2551 การรับรองคุณวุฒิ

- การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการรับรองคุณวุฒิ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ

2.ภารกิจของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

องค์ประกอบของ ก.พ.ค.

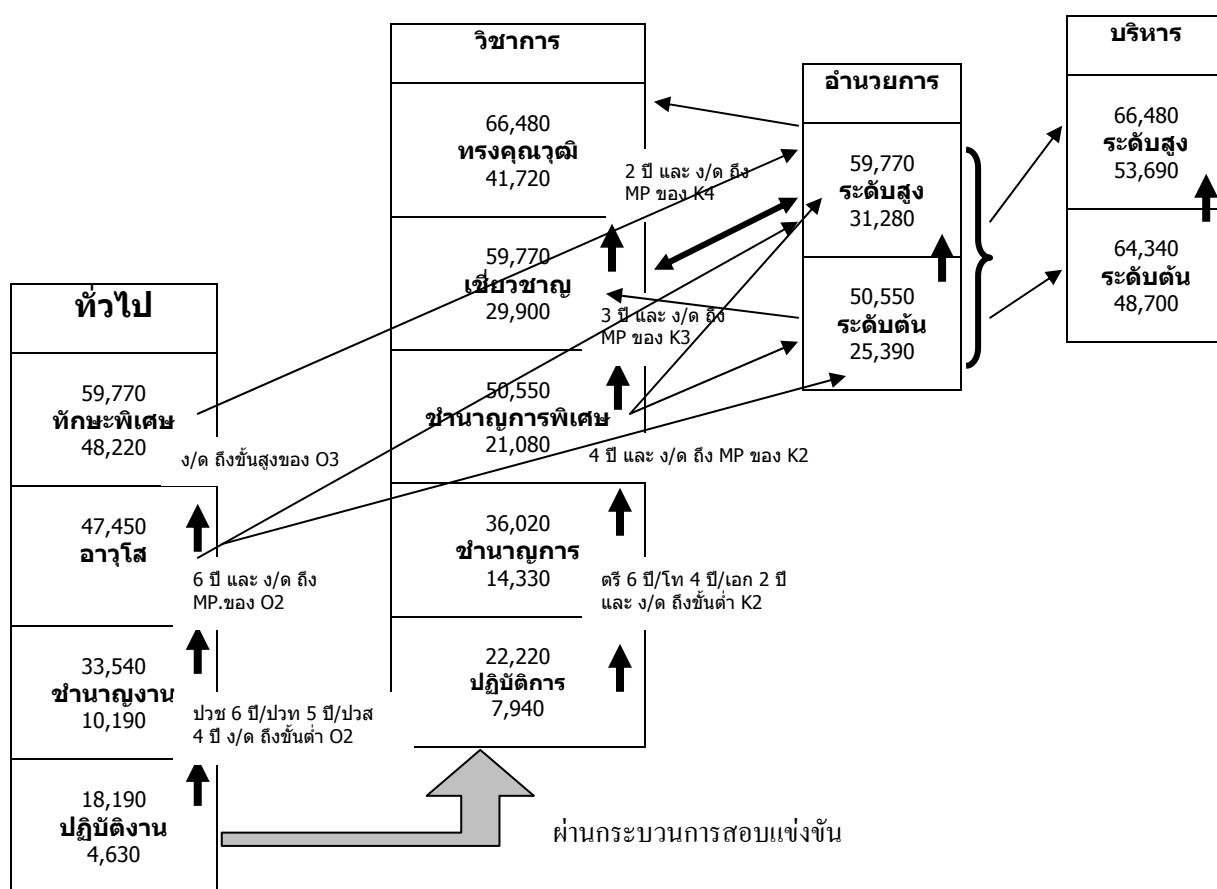
ประธานกรรมการ และกรรมการที่สรรหาจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง 7 คน ปฏิบัติงานเต็มเวลา มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการ ก.พ.ค.

อำนาจหน้าที่ ก.พ.ค.

1. เสนอนโยบายการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
2. คัดกรองระบบคุณธรรมโดยเสนอให้ ก.พ./ส่วนราชการ แก้ไขกฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม
3. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์
4. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์



3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนและการแต่งตั้ง ในช่วงผ่าน



การย้าย การโอน และการเลื่อน (กำลังจัดทำร่าง กฎ ก.พ./หนังสือเวียน)

ประเภทตน.	สาระสำคัญ
อำนวยการ	หลักการ 1. ให้มีระบบการเตรียมคนสำหรับตำแหน่ง ผอ.สำนัก/กองไว้ล่วงหน้า 2. ผ่านงานอย่างน้อย 3 หน่วยงาน/สายงาน/พื้นที่ ที่ละอย่างน้อย 2 ปี (บทเฉพาะกาล ประสพการณ์หลากหลาย ผ่อนผันการผ่านงาน 5 ปีแรก) ดังนี้ - สามปีแรก ยังไม่ใช้บังคับ - ปีที่ 4 และ 5 อย่างน้อย 2 งาน แต่ละงาน อย่างน้อย 1 ปี - ปีที่ 6 ขึ้นไป อย่างน้อย 3 งาน แต่ละงาน อย่างน้อย 2 ปี - ปีแรก ให้ขัณะที่บัญชา ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ใช้ ว.22/40 โดยอนุโลม 3. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสรรหา - หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการต่างมีบทบาทสำคัญ - คนตั้ง คนใช้ คนที่ต้องทำงานร่วมด้วยมีส่วนร่วม 4. เลือทางก้าวเดิน นั่นคือส่งเสริมให้มีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน สาระสำคัญ

1. คุณสมบัติต้องมีประสบการณ์หลากหลาย และอยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ
กลั่นกรอง

ประเภทตน.

สาระสำคัญ

2. การทำบัญชีเตรียมคน ให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแยกเป็นบัญชีระดับกระทรวง และระดับกรม มีคณะกรรมการการกลั่นกรอง โดยการประเมินความพร้อมและความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ได้รับการเสนอชื่อและผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรอง ให้บัญชีมีอายุ 1 ปี

3. เกณฑ์การกลั่นกรองให้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

4. การแต่งตั้ง ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างพิจารณาคัดเลือกผู้มีความคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีฯ เรียงลำดับตามความเหมาะสม พร้อมแสดงเหตุผลความสมควรของแต่ละคน เพื่อเสนอปลัดกระทรวงพิจารณา

หมายเหตุ

- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น M มาเป็น M ไม่สูงกว่าเดิม ได้เลย
- ผู้ที่ไม่เคยเป็น M หรือ เคยเป็น M1 มาเป็น M หรือ M1 ไป M2 ต้องผ่านกระบวนการ

วิชาการ

1. คุณสมบัติโดยตรง spec

2. การย้าย/โอน เปลี่ยนสายงานที่ไม่ใช่วุฒิปัญญา มาเป็นสายงานที่ต้องใช้วุฒิปัญญา ต้องผ่านกระบวนการสอบแข่งขันหรือได้รับการคัดเลือก

3. คงหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการย้าย โอน และเลื่อน

4. ในการคัดเลือกยึดหลักการความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หลักผลงานที่สามารถวัดศักยภาพได้ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลงานระดับทรงคุณวุฒิ (ระดับ 10-11 เดิม) ก.พ. ยังเป็นผู้พิจารณา

6. กระจายอำนาจให้ อ.ก.พ.ส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

7. การนำสมรรถนะและทักษะมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก

8. การประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ (ระดับ 9 เดิม) มอบให้ส่วนราชการดำเนินการ

9. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนอผลงานให้มีความหลากหลาย

10. การสรรหาและคัดเลือกในบางระดับเปิดกว้างมากขึ้น

ทั่วไป

1. คุณสมบัติโดยตรง spec

2. คงหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการย้าย โอน และเลื่อนข้าราชการ

3. ในการคัดเลือกยึดหลักการความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หลักผลงานที่สามารถวัดศักยภาพได้ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

4. กระจายอำนาจให้ อ.ก.พ.ส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

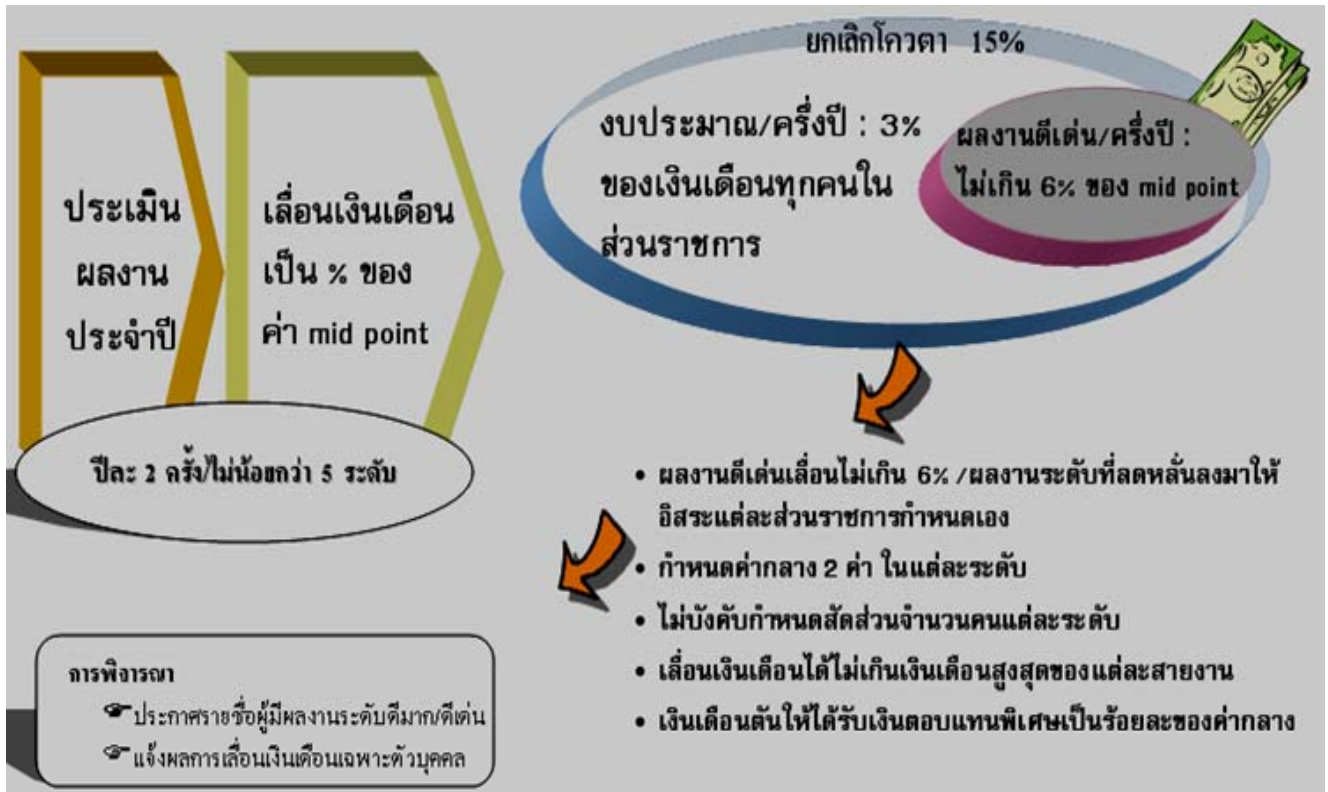
5. กำหนดวิธีการคัดเลือกให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวมากขึ้นและมีทางเลือกเหมาะสมกับส่วนราชการ

6. การนำสมรรถนะและทักษะมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก

4. การเลื่อนเงินเดือนประจำปีและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ได้ชี้แจงว่าในการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2552 ดำเนินการ ดังนี้

- ให้ใช้การประเมินในระบบเก่าไปก่อน แต่ให้แบ่งช่วงคะแนน เป็น 5 ระดับ
- ให้ใช้วิธีการเลื่อนเงินเดือน ตามระบบใหม่ ตามภาพด้านล่างนี้



สาระสำคัญของการเลื่อนเงินเดือน

1. วงรอบการเลื่อนเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง คือ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม
2. ความยืดหยุ่นคล่องตัวในการบริหารวงเงินงบประมาณ ให้ส่วนราชการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ ภายในวงเงินรอบละไม่เกินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายจริงให้กับข้าราชการ ในอัตราการเลื่อนคนหนึ่งไม่เกินร้อยละ 6 ของค่ากลาง ทั้งนี้ ส่วนราชการจะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนเท่ากันไม่ได้
3. ให้เลื่อนเงินเดือนแต่ละคนให้สอดคล้องกับคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
4. ให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของเงินเดือนขั้นสูง ถ้าผู้ได้เงินเดือนต้นให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษแทน
5. การรอลื่อนเงินเดือน : ผู้ถูกตั้งกรรมการสอบวินัยร้ายแรงและผู้ถูกฟ้องคดีอาญา
6. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่น ๆ
 - ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือนในแต่ละรอบการประเมิน
 - ลาศึกษา/ฝึกอบรม ต้องทำงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน จึงเลื่อนได้ ยกเว้น ลาศึกษาตามหลักสูตรที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

- เสียชีวิต ระหว่างรอบประเมิน ถ้าทำงานไม่น้อยกว่า 4 เดือนให้เลื่อนเงินเดือนได้ในวันก่อนเสียชีวิต
- เกษียณอายุราชการ เลื่อนเงินเดือนในวันที่ 30 กันยายน
- ต้องไม่ถูกพักราชการเกิน 2 เดือน ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร ไม่ลา/สายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด ลาป่วย กิจ ไม่เกิน 23 วันทำการ

7. การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเป็นรายบุคคล โดยส่วนราชการจะต้องประกาศแจ้งระดับการเลื่อนเงินเดือนและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละระดับให้ข้าราชการทราบ เพื่อให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบผลการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละบุคคลกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการได้

ตารางแสดงค่ากลาง 2 ค่า และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

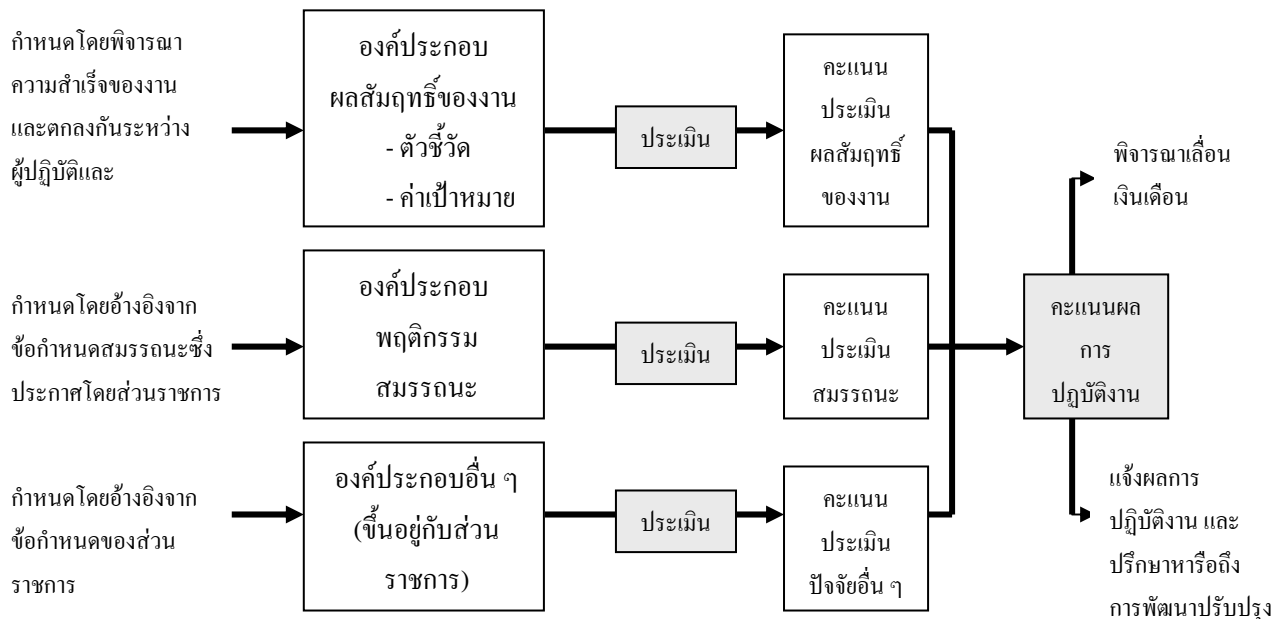
50,550 • 44,260 37,980 • 31,680 18,910 M1	59,770 • 52,650 45,540 • 45,150 23,230 M2	อ่านรายการ M	64,340 • 60,430 56,530 • 52,650 23,230 S1	66,480 • 63,290 61,650 • 61,640 28,550 S2	บริหาร S
22,220 • 19,950 17,680 • 15,390 6,800 K1	36,020 • 30,600 25,190 • 20,350 12,530 K2	50,550 • 43,190 35,830 • 31,220 18,910 K3	59,770 • 52,310 44,850 • 44,060 23,230 K4	66,480 • 60,290 54,110 • 53,360 28,550 K5	วิชาการ K
18,190 • 15,730 13,270 • 10,790 4,630 O1	33,540 • 27,710 21,880 • 16,030 10,190 O2	36,020 • 33,730 31,440 • 28,270 15,410 O3 สำหรับสายงานไม่ชำนาญ	47,450 • 39,440 31,440 • 28,270 15,410 O3 สำหรับสายงานชำนาญ	59,770 • 56,890 54,010 • 51,110 48,220 O4	ทั่วไป O

การประเมินผลงาน (ระบบเดิม) กับ การเลื่อนเงินเดือน (ระบบใหม่)

ผลงาน	เลื่อนเงินเดือน		ผลงาน	เลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น (15%)	1 ขั้น (ร้อยละ 4)	➡	ดีเด่น	ร้อยละ 4-6
ยอดเยี่ยม	0.5 ขั้น (ร้อยละ 2)	➡	ดีมาก	ร้อยละ 3-4
		➡	ดี	ร้อยละ 2-3
		➡	พอใช้	ร้อยละ 1-2
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน	➡	ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน

แนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

1. องค์ประกอบทั้งสามกับคะแนนผลการปฏิบัติงาน



2. องค์ประกอบ : ระดับผลการประเมิน อย่างน้อย 5 ระดับ

กรณี	ระดับผลฯ	คะแนนในแต่ละระดับ	หมายเหตุ
ข้าราชการ	ดีเด่น	ส่วนราชการสามารถกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับได้ตาม	ต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน
	ดีมาก	ความเหมาะสม	
	ดี	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	
	พอใช้	ต่ำกว่าร้อยละ 60	
	ต้องปรับปรุง		

5. E-Learning

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ทางไกล สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้ชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการทราบว่า ได้มีการจัดทำโครงการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ HRD : e-Learning ซึ่งเปิดกว้างให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับที่ต้องการพัฒนาทักษะและความรู้ โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อยต่อวัน ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับการเดินทาง ไม่ทำให้งานประจำหยุดชะงัก ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย มีอิสระและยืดหยุ่นตามความสะดวกของตนเอง และผู้สำเร็จการอบรมทุกหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรองจาก สำนักงาน ก.พ. เพียงเข้าไปเรียนได้ที่ www.ocsc.go.th

ทุกท่านสามารถ Download รายละเอียด

กฎ ก.พ./ ระเบียบ ก.พ. /หนังสือ ก.พ. /กฎ ก.พ.ค. / ข้อบังคับ ก.พ.

ได้ที่ www.ocsc.go.th