

บัญชีรายชื่อหนังสือเวียน ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ

กองการเจ้าหน้าที่

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๐

ลำดับที่	๑. เลขที่หนังสือเวียน ระเบียบ คำสั่ง ๒. ลงวัน เดือน ปี	ชื่อเรื่อง	หน้า
๑.	ที่ มท ๐๕๐๒.๖ /ว ๖๕๕๕ ลว. ๙ มี.ค. ๕๐	หลักเกณฑ์การย้าย โอน หรือบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒	๓๒๙
๒.	ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๑๗ /ว ๙๒ ลว. ๑๕ มี.ค. ๕๐	การระงับการใช้สิทธิในโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล	๓๓๕
๓.	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๕๐๒.๖ /ว ๗๙๓๔ ลว. ๒๒ มี.ค. ๕๐	หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมาเพิ่มเติม	๓๓๗
๔.	ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๓ ลว. ๒๘ พ.ค. ๕๐	หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไปปฏิบัติงานอาสาสมัครตามมติคณะรัฐมนตรี	๓๓๙
๕.	ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลว. ๒๘ มี.ย. ๕๐	การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น	๓๔๑
๖.	ที่ มท ๐๕๐๒.๒ /ว ๑๒๒๘๓ ลว. ๓๑ ส.ค. ๕๙	ข้อความเข้าใจและชี้แจงแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมกับระเบียบกรมที่ดิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๐	๓๔๓

บัญชีรายชื่อหนังสือเวียน ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ

กองการเจ้าหน้าที่

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๐

ลำดับที่	๑. เลขที่หนังสือเวียน ระเบียบ คำสั่ง ๒. ลงวัน เดือน ปี	ชื่อเรื่อง	หน้า
๗.	ที่ กค ๐๔๑๕ /ว ๔๑ ลว. ๑๙ ก.ค. ๕๐	การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ	๓๔๕
๘.	ที่ นร ๑๐๐๓ /ว ๗ ลว. ๒๐ ก.ค. ๕๐	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๓๔๗
๙.	ที่ กค ๐๔๑๕ /ว ๔๓ ลว. ๒ ส.ค. ๕๐	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของลูกจ้าง ประจำของส่วนราชการ	๓๖๕
๑๐.	ระเบียบกระทรวงการคลัง ลว. ๗ ส.ค. ๕๐	ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและ ลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือ ใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐	๓๖๙
๑๑.	ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑ /ว ๙ ลว. ๑๗ ก.ย. ๕๐	การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการปีงบประมาณ ๒๕๕๑	๓๗๒
๑๒.	ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๕ /คพร./ ๖๘ ลว. ๙ ต.ค. ๕๐	แนวทางการปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ	๓๘๙
๑๓.	ที่ นร ๑๐๐๘.๓ /ว ๑๒ ลว. ๑๕ พ.ย. ๕๐	การกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิต่างอย่างอื่นที่ก.พ. รับรอง	๓๙๙

(สำเนา)

ที่ มท ๐๕๐๒.๖/ว ๖๕๕๕

กรมที่ดิน

ถนนพระพิพิธ กทม. ๑๐๒๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๕๐

เรื่อง หลักเกณฑ์การย้าย โอน หรือบรรจบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างอิง หนังสือกรมที่ดิน ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๕๐๒.๖/ว ๒๑๖๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๑.๖/๕๗ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๑

๒. แบบพิจารณาความเหมาะสม ในการย้าย โอน หรือบรรจบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมฯ

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมที่ดินได้เวียนแจ้งหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมที่ดินกำหนด มาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติแล้ว นั้น

บัดนี้ กรมที่ดินพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงกำหนดหลักเกณฑ์การย้าย โอน หรือบรรจบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ดังนี้

๑. ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. สำหรับตำแหน่งในระดับเดียวกันและอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือกรณีนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือ

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกันที่มีชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง กรมที่ดินจะพิจารณาแต่งตั้งโดยไม่ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก

๓. สำหรับตำแหน่งในระดับเดียวกันแต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งลักษณะดังกล่าวมาก่อน รวมทั้งพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งมีใช้กรณีตามข้อ ๒. หรือกรณีอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ ให้ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการฯ ที่ อ.ก.พ. กรมที่ดินแต่งตั้ง ซึ่งจะพิจารณาจากข้อมูลประวัติการรับราชการและประวัติการทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกกรอกข้อมูลตามแบบพิจารณาความเหมาะสมตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒. ส่งกรมที่ดินพร้อมแบบคำร้องขอย้าย โอน หรือขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **ชัยฤกษ์ ดิษฐอำนาจ**
(นายชัยฤกษ์ ดิษฐอำนาจ)
อธิบดีกรมที่ดิน

กองการเจ้าหน้าที่

โทร.(มท) ๕๐๘๐๑ - ๑๒ ต่อ ๓๕๓

โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๒๓ ๙๓๗๑

(สำเนา)

ที่ นร ๐๗๐๗.๑.๖/๕๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

อ้างถึง หนังสือกรมที่ดิน ด่วนมาก ที่ มท ๐๗๐๓.๔/๓๔๖๕๐ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในกรมที่ดิน
๒. บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว ในกรมที่ดิน

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้ ก.พ.พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว ในกรมที่ดิน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว มีมติดังนี้

๑. อนุมัติให้จัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่มีลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน จำนวน ๗ กลุ่ม ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และอนุมัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งภายในกลุ่มตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติไว้

๒. อนุมัติให้จัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์เฉพาะตัว ที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน จำนวน ๔ กลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติได้ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อน แต่งตั้ง ย้าย ย้ายสลับเปลี่ยน รับ โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการ ภายในกลุ่มเดียวกัน

สำหรับตำแหน่งที่ไม่ได้จัดกลุ่มไว้ในบัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งฯ กรมที่ดิน สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องได้ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๑/๔๗๔๑ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๐ ข้อ ๓ (ข) หรือขอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป หรืออาจพิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งเพิ่มเติมในภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **จำลอง อินทรกำแหง**

(นายจำลอง อินทรกำแหง)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๙

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ

และอัตรากำลัง

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

กลุ่มงานให้คำปรึกษาส่วนที่ ๖ (มหาดไทย ปกครองท้องถิ่น)

โทร ๒๘๐๓๔๒๒

โทรสาร ๒๘๒๐๘๗๔

**บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยความรู้
ความชำนาญ
และประสบการณ์เฉพาะตัว ในกรรมที่ดิน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๑.๖/๕๗ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๑)**

กลุ่มที่ ๑	กลุ่มที่ ๓
เจ้าหน้าที่ที่ดิน	ช่างโยธา
พนักงานที่ดิน	นายช่างโยธา
เจ้าหน้าที่ธุรการ	ช่างรังวัด
เจ้าพนักงานธุรการ	นายช่างรังวัด
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่มที่ ๔
เจ้าหน้าที่พัสดุ	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ช่างเทคนิค
เจ้าหน้าที่สถิติ	นายช่างเทคนิค
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ช่างเครื่องกล
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	นายช่างเครื่องกล
เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์
กลุ่มที่ ๒	
ช่างภาพ	
นายช่างภาพ	
ช่างศิลป์	
นายช่างศิลป์	
เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	
เจ้าหน้าที่พิมพ์	
ช่างพิมพ์	

แบบพิจารณาความเหมาะสมในการย้าย โอน หรือบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจาก
ระดับ ๑ และระดับ ๒

๑. ชื่อ - ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการคัดเลือก).....

วุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....ฝ่าย/กลุ่ม.....

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....

๒. ขอแสดงความประสงค์

☐ ย้าย ☐ โอน ☐ บรรจุกลับเข้ารับราชการ ตำแหน่ง.....ระดับ.....

๓. ประวัติการรับราชการ

.....
.....
.....
.....
.....

๔. ประวัติการทำงาน

.....
.....
.....
.....
.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่นำเสนอเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

วันที่/...../.....

(สำเนา)

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๑๗/ว ๙๒

กรมบัญชีกลาง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๕๐

เรื่อง การระงับการใช้สิทธิในโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

อ้างถึง หนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๑๗/ว ๓๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมบัญชีกลางได้จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐขึ้นโดยมอบหมายให้นายทะเบียนของส่วนราชการเข้าทำการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมข้อมูลของผู้มีสิทธิ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ) และบุคคลในครอบครัวในสังกัด ผ่านทาง Website ของกรมบัญชีกลาง (www.cgd.go.th) ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อนำฐานข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำฐานข้อมูลในโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว ขอเรียนดังนี้

๑. ข้อมูลผู้มีสิทธิ และบุคคลในครอบครัวในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐)

ลำดับที่	ประเภท	จำนวน (คน)		
		ข้อมูลทั้งหมด	ข้อมูลสมบูรณ์	ร้อยละ
๑	ผู้มีสิทธิ	๑,๘๓๘,๔๘๕	๑,๘๓๒,๐๓๙	๙๙.๖๕
๒	บุคคลในครอบครัว	๔,๕๓๐,๘๔๔	๓,๗๓๗,๖๘๑	๘๒.๔๙
รวม		๖,๓๖๙,๓๒๙	๕,๕๖๙,๗๒๐	๘๗.๔๕

๒. กรณีผู้มีสิทธิ และบุคคลในครอบครัวที่จะเข้าร่วมโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลได้นั้น ข้อมูลของบุคคลดังกล่าวในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐจะต้องเป็นข้อมูลที่ “สมบูรณ์” ซึ่งจากข้อ ๑. ผู้มีสิทธิ และบุคคลในครอบครัวที่ข้อมูล “สมบูรณ์” ได้ทำการสมัครเข้าร่วมโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลแล้วจำนวน ๑,๙๐๘,๖๐๖ คน โดยจากการตรวจสอบข้อมูลอาชีพในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ พบว่ามีบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิจำนวน

๑๒๓,๐๐๐ ราย ที่เลือกอาชีพ “รับราชการ” แต่เมื่อตรวจสอบในฐานข้อมูลผู้มีสิทธิแล้ว ปรากฏว่าไม่พบข้อมูล หรือพบแต่ข้อมูล “ไม่สมบูรณ์”

๓. กรมบัญชีกลางเห็นว่า เพื่อป้องกันการเบิกจ่ายที่ไม่ถูกต้อง เพราะบุคคลในครอบครัวที่เลือกอาชีพ “รับราชการ” อาจเป็นบุคคลที่มีใช้ผู้มีสิทธิตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ วางแนวปฏิบัติกรณีบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิเลือกอาชีพ “รับราชการ” แต่ไม่ปรากฏข้อมูลว่าเป็นผู้มีสิทธิในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐหรือพบข้อมูลแต่ข้อมูล “ไม่สมบูรณ์” จะยังไม่ให้ใช้สิทธิในระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลจนกว่าจะมีการเพิ่มข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลของผู้มีสิทธิในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐให้ “สมบูรณ์” ก่อน

๓.๒ ให้ส่วนราชการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในข้อ ๓.๑ ให้ผู้มีสิทธิในสังกัดตรวจสอบข้อมูลของตน หากพบว่าข้อมูล “ไม่สมบูรณ์” ให้รีบดำเนินการติดต่อนายทะเบียนของส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่ เพื่อเพิ่มข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลให้ “สมบูรณ์” ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๐ หากพ้นกำหนดระยะดังกล่าว กรมบัญชีกลางจะดำเนินการระงับการใช้สิทธิในระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **ปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์**
(นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์)
อธิบดีกรมบัญชีกลาง

กลุ่มงานสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ
โทร. ๐-๒๒๗๓-๕๐๒๔ ต่อ ๔๑๐๐, ๔๖๘๔
www.cgd.go.th

(สำเนา)

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๕๐๒.๖/ว ๗๙๓๔

กรมที่ดิน

ถนนพระพิพิธ กทม. ๑๐๒๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๕๐

- เรื่อง** หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา เพิ่มเติม
- เรียน** ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด
- อ้างถึง** หนังสือกรมที่ดิน ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๕๐๒.๖/ว ๑๙๙๖๘ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม
๒๕๔๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ข้อ ๔.๒.๒ กรมที่ดินได้กำหนดว่า จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับ
การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา เพื่อเปิด
โอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมที่ดินพิจารณาเห็นว่า การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำผลงานส่ง
กรมที่ดินในแต่ละงวดเดือนนั้น ทำให้ผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ต้องใช้ระยะเวลาในการเลื่อนระดับ
สูงขึ้น เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ เดือน ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาสีทธิประโยชน์ของข้าราชการให้
มีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับรวดเร็วยิ่งขึ้น กรมที่ดินจึงกำหนดระยะเวลาการประกาศรายชื่อผู้
ได้รับการคัดเลือกฯ ขึ้นใหม่ เป็นเดือนละ ๓ ครั้ง ดังนี้

(๑) คำขอประเมินบุคคลฯ ที่ส่งถึงกรมที่ดิน/กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๐
ของเดือนใด กรมที่ดินจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนนั้น

(๒) คำขอประเมินบุคคลฯ ที่ส่งถึงกรมที่ดิน/กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๐
ของเดือนใด กรมที่ดินจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ภายในวันที่ ๒๕ ของเดือนนั้น

(๓) คำขอประเมินบุคคลฯ ที่ส่งถึงกรมที่ดิน/กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันสิ้นเดือน
ของเดือนใด กรมที่ดินจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **ชัยฤกษ์ ดิษฐอำนาจ**
(นายชัยฤกษ์ ดิษฐอำนาจ)
อธิบดีกรมที่ดิน

กองการเจ้าหน้าที่
โทร (มท) ๕๐๘๐๑ - ๑๒ ต่อ ๓๕๓
โทรสาร ๐ ๒๒๒๓ ๙๓๗๑

(สำเนา)

ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐

- เรื่อง** หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไปปฏิบัติงาน
อาสาสมัครตามมติคณะรัฐมนตรี
- เรียน** อธิบดีกรมที่ดิน
- อ้างอิง** ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๑๘
ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐
๒. หนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ที่ พม ๐๒๑๒/๑๘๗๑๐ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐ เห็น
ชอบเรื่องการให้และการอาสาช่วยเหลือสังคมเป็นวาระแห่งชาติในโอกาสปีมหามงคลเฉลิม
พระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา โดยมอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เป็นหน่วยงานหลักในการประสานและส่งเสริมการดำเนินงานและให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่
ของรัฐที่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ไปปฏิบัติงานอาสาสมัครได้โดยไม่ถือเป็นวันลาและ
ให้ถือเป็นวันปฏิบัติราชการได้ไม่เกิน ๕ วันทำการต่อปี และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ กระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เชิญชวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด
กระทรวงต่างๆ ไปปฏิบัติงานอาสาสมัครตามแนวทางและขั้นตอนที่กำหนด ความละเอียด
แจ้งแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่ออนุวัติตามมติคณะรัฐมนตรี ก.พ. จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร
งานบุคคลกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานอาสาสมัครตาม
หนังสือที่อ้างถึงดังกล่าวไว้ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ให้ถือว่าระยะเวลาที่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับ
บัญชาไปปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครในองค์การสวัสดิการสังคมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติ
ราชการที่ผู้บังคับบัญชานำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและพิจารณาเลื่อน
ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ได้

๒. ให้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตไปปฏิบัติงานอาสาสมัครได้รับเงินเดือนระหว่างปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครได้เช่นเดียวกับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการตามปกติ

๓. ส่วนราชการสามารถนำกรณีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติงานอาสาสมัครไปผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการในหัวข้อการพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ปรีชา วัชรากัย

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๗๐

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘-๙

(สำเนา)

ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น
เรียน (กระทรวง กรม และจังหวัด)
อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มมตี ก.พ. กำหนดหลักปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาอาจย้ายหรือรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น และไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายหรือรับโอนและบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ถูกยกเลิก ทั้งนี้ อาจเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ. หรือ ก.พ. มอบหมายให้ อ.ก.พ. กรม หรือส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบแทน ความแจ้งแล้ว นั้น

โดยที่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นจำนวนมากสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งแต่ส่วนราชการไม่มีตำแหน่งนั้นจะแต่งตั้ง ทำให้ข้าราชการเหล่านั้นสูญเสียโอกาสที่จะได้ปรับเปลี่ยนสายงาน ประกอบกับมีส่วนราชการหลายแห่งได้ขออนุมัติ ก.พ. ทำการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายเป็นระยะๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการข้างต้นที่ถือว่าได้ผ่านการกลั่นกรองความรู้ในตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มาแล้ว และเพื่อจะได้เป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ก.พ. จึงมีมติอนุมัติให้ส่วนราชการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งเพื่อย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบแข่งขันได้ดังกล่าวไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตำแหน่งอื่นโดยวิธีคัดเลือกได้ ทั้งนี้ ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยใช้หลักสูตรตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๕ โดยอนุโลม

๑.๒ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาตามที่คณะกรรมการกำหนด

๑.๓ เกณฑ์การตัดสินต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. การแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก จะแต่งตั้งได้ไม่สูงกว่าระดับเดิม และไม่เกินระดับ ๕ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการคัดเลือก

๓. จัดให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทำข้อตกลงเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะย้ายหรือโอนได้

๔. ต้องดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สีมา สีมานนท์

(นายสีมา สีมานนท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๔๗๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๗๓๑๖

(เวียนตามหนังสือที่ มท ๐๕๐๒.๓/ว ๘๘๗ ลว. ๒๒ มิถุนายน ๕๐)

(บันทึกข้อความ)

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๒๒๖ ๐๓๔-๕ (๓๕๘, ๓๒๖)

ที่ มท ๐๕๐๒.๒ /ว ๑๒๒๘๓

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ข้อมความเข้าใจและชี้แจงแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ระเบียบกรมที่ดิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก เจ้าพนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการกรม เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงาน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน

ด้วยปรากฏว่าขณะนี้หลายหน่วยงานในสังกัดมิได้ถือปฏิบัติตามนัยระเบียบกรมที่ดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๓ การทะเบียนประวัติข้าราชการ ข้อ ๖๗ ๖๙ และ ๗๐ จึงขอเรียนข้อมความเข้าใจและชี้แจงแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมดังนี้

๑. กรณีข้าราชการถึงแก่กรรม ให้รายงานเวลาราชการของข้าราชการผู้ถึงแก่กรรมตั้งแต่ต้นปีงบประมาณจนถึงวันที่ถึงแก่กรรมไปพร้อมกับมรณบัตรในคราวเดียวกันภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

๒. กรณีข้าราชการขอลาออกจากราชการ เมื่อถึงวันที่ครบกำหนดวันลาออกจากราชการให้รายงานเวลาราชการของข้าราชการผู้นั้นตั้งแต่ต้นปีงบประมาณจนถึงวันที่ขอลาออกจากราชการไปให้ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ครบกำหนดลาออก

๓. ข้าราชการผู้ใดผ่านการฝึกอบรม ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น สมรส หย่า เปลี่ยนชื่อตัว เปลี่ยนชื่อสกุล หรือเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อ ขอให้จัดส่งสำเนาเอกสารไปให้กองการเจ้าหน้าที่ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ดังนี้

๓.๑ หลักฐานการศึกษาให้ส่งสำเนาปริญญาบัตรและใบรายงานผลการศึกษา (Transcript) จำนวน ๑ ชุด พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

๓.๒ หลักฐานการสมรส หย่า เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อ ให้ส่งพร้อมกับสำเนาหลักฐานทะเบียนบ้านที่มีการแก้ไขชื่อตัว ชื่อสกุล หรือคำนำหน้าชื่อแล้ว จำนวน ๓ ชุด โดยให้แจ้งชื่อตัว-ชื่อสกุล ที่เป็นภาษาอังกฤษด้วย พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องทุกฉบับ

สำหรับหลักฐานการฝึกอบรมขอให้แจ้งกองฝึกอบรมโดยตรง

๔. ข้าราชการผู้ใดที่ได้แจ้งข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบสำรวจข้อมูลข้าราชการกรมที่ดิน ซึ่งกรมที่ดินได้บันทึกในฐานข้อมูลของข้าราชการผู้นั้นแล้ว หากภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขข้อมูลเกี่ยวกับที่อยู่ปัจจุบัน ที่อยู่ตามหลักฐานทะเบียนบ้าน หรือบุคคลที่

สามารถติดต่อได้ ขอได้กรอกข้อมูลไปให้ใหม่ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลและ
สิทธิประโยชน์ตามโครงการจ่ายเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้
จากเว็บไซต์กรมที่ดินหัวข้อ “ดาวน์โหลด > แบบสำรวจข้อมูลข้าราชการกรมที่ดิน”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ที่
เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **ธีรศักดิ์ ลิ้มประสิทธิศักดิ์**
(นายธีรศักดิ์ ลิ้มประสิทธิศักดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(เวียนตามหนังสือ ที่ มท ๐๕๐๒.๒/ว ๐๙๒๐๘ ลว. ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๐)

(สำเนา)

ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๔๑

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ
เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๐ เห็นชอบให้มีการปรับอัตราเงินเดือนเป็นร้อยละเท่ากันทุกตำแหน่งในอัตราร้อยละ ๔ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ตุลาการศาลปกครอง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ข้าราชการการเมือง ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น และสอดคล้องกับการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ จึงกำหนดให้ปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ ดังนี้

๑. ลูกจ้างประจำรายเดือน

๑.๑ ให้ปรับบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนของส่วนราชการทุกกลุ่ม (กลุ่มที่ ๑-๔) เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

๑.๒ ลูกจ้างประจำรายเดือนที่ได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่ม ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ยังคงให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดิม

๒. ลูกจ้างประจำรายวัน/รายชั่วโมง

ให้ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือน หารด้วย ๒๓ วัน (หยุดเสาร์ - อาทิตย์) เป็นอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวัน และหารด้วย ๗ ชั่วโมง (ทำงานวันละ ๗ ชั่วโมง) เป็นอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายชั่วโมง

๓. ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ โดยหลักการเป็นการจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง และไม่มีการเพิ่มขึ้นค่าจ้าง ดังนั้น จึงให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง

ชั่วคราวรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ในอัตราร้อยละ ๔ เช่นกัน

ทั้งนี้ การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

สำหรับบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และบัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สามารถ download ได้จาก www.cgd.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

อุทิศ ธรรมวาทีน

(นายอุทิศ ธรรมวาทีน)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มงานพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. ๐ ๒๒๗๑ ๓๑๑๙

โทรสาร ๐ ๒๒๗๑ ๓๑๑๕

www.cgd.go.th

(สำเนา)

ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
เรียน (กระทรวง กรม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรายละเอียด เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๒. เอกสารรายละเอียด เรื่อง แนวทางการเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่าเพื่อให้ราชการสามารถดึงดูด รักษา และจูงใจ
ข้าราชการผู้มีความรู้ ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูงให้อยู่ในระบบราชการ พร้อม
ทั้งพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมข้าราชการผู้
มีผลสัมฤทธิ์สูงในจำนวนที่เพียงพอและทันการณ์สำหรับการดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูง
ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ. จึงมีมติเห็นชอบให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาใช้
สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัด
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ปรีชา วัชรากัย

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๖

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑. วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑) เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในระบบราชการ

๒) เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีความสามารถสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๓) เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มากประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service) และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Professional Service) การเตรียมผู้นำตามวัตถุประสงค์นี้ จึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และผู้นำทางวิชาการหรือความคิด

โดยหลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่

- การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น มีการแข่งขันสูง
- การแต่งตั้งที่เป็นธรรม ปราศจากการแทรกแซงโดยมิชอบ
- การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการพัฒนาเชิงบูรณาการ ซึ่งได้แก่การผสมผสานระหว่างการลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรม/พัฒนา และอื่นๆ เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการเข้าใจทั้งภาพกว้างและเชิงลึกขององค์กร โดยผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนพัฒนาเฉพาะรายบุคคลขึ้นเพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒. การสรรหาและคัดเลือก

๒.๑ แนวทางการสรรหา

การสรรหาข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทาง ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก) พิจารณาเสนอชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ. กำหนด โดยคำนึงถึงความสมัครใจของข้าราชการผู้นั้นด้วย

(๒) ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ. กำหนดสมัครด้วยตนเอง พร้อมด้วยความเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก

ทั้งนี้ ขอรับใบสมัครได้ที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ที่ตนเองสังกัด หรือดาวน์โหลดแบบฟอร์มใบสมัครได้จากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th)

คุณสมบัติ ผู้ที่มีสิทธิสมัครต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔

(๒) มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการนั้น มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๓) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยในระดับดีมาก

(๔) เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๕) มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับดีมาก ตลอดจนมีความรู้และทักษะทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี

(๖) เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดี จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งอาจกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๒.๒ แนวทางการคัดเลือก

การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประกอบด้วย ๒ ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งในแต่ละครั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินกรอบจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ ตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

สัดส่วนจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เทียบกับจำนวนตำแหน่งระดับ ๙-๑๑ ของส่วนราชการระดับกรม

ปีงบประมาณ ส่วนราชการ	๒๕๕๐	๒๕๕๑	ตั้งแต่ ๒๕๕๒
ส่วนราชการนำร่อง	ไม่เกินร้อยละ ๖๐	ไม่เกินร้อยละ ๘๐	ไม่เกินร้อยละ ๑๐๐
ส่วนราชการอื่น	ไม่เกินร้อยละ ๓๐	ไม่เกินร้อยละ ๖๐	ไม่เกินร้อยละ ๑๐๐

หมายเหตุ : ส่วนราชการนำร่องได้แก่ ๑. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ๒. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ๓. กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ๔. กรมธุรกิจพลังงาน ๕. กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ๖. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ๗. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และ ๘. สำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงดังกล่าวรวมถึงข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นการเฉพาะรายตามข้อ ๓(๒)

ขั้นตอนที่ ๒ สำนักงาน ก.พ. คัดเลือก โดยวิธีการประเมินที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละส่วนราชการมีคุณภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

๓. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เพื่อเป็นการสร้างทางก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ ๘ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งระดับสูงขึ้นไปที่จะใช้แต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๙ แล้วแต่กรณี เพื่อแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าว

(๒) ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ (๑) ได้ อาจขอให้ ก.พ. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้นั้นครองอยู่เป็นตำแหน่งระดับ ๗ ว หรือระดับ ๘ ว เป็นการเฉพาะคราว โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑) เมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวไป ให้กำหนดเป็นระดับตำแหน่งเดิม

๒) งบประมาณในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นดังกล่าว ให้เกลี่ยจากเงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ การแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังกล่าว ข้าราชการผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยส่วนราชการจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๓๖ และ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๓๖

๒) การแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๓ (๒) ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๓) เมื่อดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ.กรม เพื่อทราบ

๔. คำตอบแทน

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามิมติเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๙ และวันที่ ๑๙ กันยายน

๒๕๔๙ เห็นชอบในหลักการให้มีโควตากลางสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติให้แก่ส่วนราชการที่ดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรับทราบแนวทางการขยายผลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งการให้มีโควตากลางสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติให้แก่ส่วนราชการที่ดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หลักการ

ในกรณีที่ส่วนราชการมีโควตาปกติไม่เพียงพอ กำหนดให้มีโควตากลางสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติเพื่อใช้เลื่อนชั้นเงินเดือนสองชั้นให้แก่ข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระดับ ๔-๗ ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางมอบหมายงานของระบบนี้ในระดับดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%) โดยให้ ก.พ. เป็นผู้บริหารและจัดสรรโควตากลางให้แก่ส่วนราชการที่ดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ

การเลื่อนชั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน

(๑) ในส่วนราชการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นแก่ข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับผลการประเมินโดยรวมในระดับดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)

(๒) กรณีข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นเมื่อรวมกับข้าราชการที่ไม่ได้อยู่ในระบบนี้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นมีจำนวนรวมกันเกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการของส่วนราชการนั้นๆ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ให้ส่วนราชการเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาจัดสรรโควตากลางสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยส่วนราชการจะต้องชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น พร้อมกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อประกอบการพิจารณาดังกล่าว

(๓) เมื่อ ก.พ. พิจารณาแล้ว สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งผลการพิจารณาดังกล่าว ไปยังส่วนราชการ และสำเนาส่งกรมบัญชีกลางและสำนักงานงบประมาณเพื่อทราบ

การเลื่อนชั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

(๑) ให้ส่วนราชการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับผลการประเมินโดยรวมในระดับดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)

(๒) วงเงินเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น เมื่อรวมกับวงเงินเลื่อนชั้นของข้าราชการที่ไม่ได้อยู่ในระบบนี้จะต้องไม่เกินร้อยละที่กำหนดของอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มีผู้ครองอยู่ของส่วนราชการนั้นๆ ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๓) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตาม (๒) ให้ส่วนราชการเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยส่วนราชการจะต้องชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น พร้อมกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อประกอบการพิจารณา

(๔) เมื่อ ก.พ. พิจารณาแล้ว สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งผลการพิจารณาดังกล่าว ไปยังส่วนราชการ และสำเนาส่งกรมบัญชีกลางและสำนักงานงบประมาณเพื่อทราบ

การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

(๑) ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการนั้นก่อน

(๒) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ (๑) ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือจ่ายจากงบรายจ่ายอื่นๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนโยบายของหนังสือสำนักงานงบประมาณที่ นร ๐๓๐๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๙ เรื่องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

(๓) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ (๑) และ (๒) ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงินงบประมาณจากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินปรัววุฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง

๕. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๕.๑ กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นฐานรากสำหรับการจัดวางระบบการมอบหมายงาน (On-the-Job Training) การฝึกอบรมพัฒนา (Off-the-Job Training) และการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Job Rotation) โดยสมรรถนะหลักของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (๒) บริการที่ดี (Service Mind)
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- (๔) จริยธรรม (Integrity)
- (๕) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

๕.๒ กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework: EAF)

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยจะคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน และจะกำหนดจุดหมายปลายทางของการพัฒนาของข้าราชการในระบบนี้โดยระบุว่ามีเมื่อพิจารณาภารกิจของหน่วยงานและศักยภาพของข้าราชการแต่ละคนแล้ว ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรมีความสามารถ ทักษะ และความรู้ ในด้านใดและในระดับใด

ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีประสบการณ์ทั้งในการทำงานระดับกรม และร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างกว้างขวาง และเพื่อให้ข้าราชการเหล่านี้ได้รับการมอบหมายงาน ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง จึงต้องกำหนด เงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ ดังนี้

(๑) การจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) จะต้อง คำนึงว่ากรอบดังกล่าวมุ่งที่จะพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงภายในระยะเวลา ๔- ๗ ปี

(๒) ภายใต้เงื่อนไขเวลาดังกล่าว กรอบการสั่งสมประสบการณ์จะต้องมีความยืดหยุ่นให้ข้าราชการในระบบนี้สามารถมีประสบการณ์ทำงานในหลากหลายมิติและบริบท เช่น ให้ ข้าราชการในระบบนี้มีโอกาสสับเปลี่ยนหมุนเวียนในและระหว่างสำนัก/กอง ต่างๆ หรือทำงาน กับส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานเอกชน ในลักษณะของโครงการร่วม (Joint Project) หรือ การไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว (Secondment) เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการระหว่างส่วนราชการ และระบบการแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการกับบุคลากรอื่นของภาครัฐหรือระหว่างข้าราชการกับพนักงานภาคเอกชน และระบบการจัดสรรทุนเพื่อฝึกอบรม ดูงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้

(๓) การมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์จะต้องมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน มากกว่างานที่ข้าราชการระดับเดียวกันในระบบปกติได้รับ มอบหมาย

(๔) ให้มีการจัดทำข้อตกลงการทำงาน(Performance Agreement) สำหรับ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม และสนับสนุนระบบพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

๕.๓ แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล(Individual Development Plan : IDP)

แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล เป็นเครื่องมือที่จะช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการสามารถพัฒนา ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการกำหนดความต้องการในการพัฒนา (Development Needs) ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และนำความต้องการในการพัฒนาดังกล่าวมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติต่างๆ ที่ จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารายคน แผนปฏิบัตินี้มิได้ตั้งแต่การกำหนดงาน และลักษณะงาน ตลอดจนโครงการที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในลักษณะ On-the-Job Training รวมไปถึงการดูงาน การฝึกอบรม เป็นต้น แผนพัฒนาเฉพาะบุคคลจะมีการจัดทำขึ้น ปีละหนึ่งครั้งโดยการจัดทำครั้งแรก จะเริ่มเมื่อบุคคลได้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว และหลังจากนั้น จะมีการทบทวนความก้าวหน้า และปรับเปลี่ยนแผน พัฒนาเป็นรายปีต่อไป

๕.๔ การสอนงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coach) โดยให้ถือว่าการสอนงานเป็นส่วนหนึ่งของงานในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ระบบการสอนงาน ควรครอบคลุมถึงการกำหนดเป้าหมายของผลงาน และเป้าหมายการพัฒนาของข้าราชการ การประเมินผลการทำงาน การแจ้งข้อมูลเพื่อให้ข้าราชการรับทราบถึงผลการทำงานของตนและแนวทางในการพัฒนาขั้นต่อไป (feedback dialogue and action planning) การพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดไว้ และการประเมินผลหลังจากการพัฒนา (follow-up review) ระบบการสอนงานจะช่วยให้ข้าราชการในระบบนี้สามารถเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงาน เป้าหมายของหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้อง (Key Stakeholders) ได้อย่างชัดเจน และสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ให้ส่วนราชการจัดให้มีพี่เลี้ยง (Mentor) สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระดับ ๖ และ ๗ โดยระบบพี่เลี้ยงจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการกลุ่มนี้ในการกำหนดและวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพในช่วงเปลี่ยนผ่านจากตำแหน่งระดับต้นสู่ตำแหน่งระดับกลาง รวมทั้งช่วยพัฒนาทัศนคติการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมภายในและภายนอกองค์กร เกิดขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งสามารถวางแผนและกำหนดบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม

๖. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ให้ส่วนราชการนำแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่องระบบการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยระบบนี้จะเน้นให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับทุกกระบวนการของการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ใช้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework) เป็นกรอบในการมอบหมายงานในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และเป้าหมายของงานที่มอบหมายให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(๒) ขั้นตอนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้สอนงาน และพี่เลี้ยง จะต้องให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นระยะๆ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสนำมาพัฒนาตนเองเพื่อให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามข้อตกลงการทำงาน หรืออาจมีการปรับข้อตกลงการทำงานในกรณีที่มีเหตุจำเป็น อาทิ มี

งานมอบหมายพิเศษเพิ่มเติมที่กระทบต่อการทำงานตามข้อตกลงการทำงาน เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการให้รางวัล การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน และการออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๗. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๔ และ ๕

(๑) ได้รับผลการประเมินโดยรวม (ผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ) ในระดับ ๗๐-๗๙ % จำนวน ๒ ครั้งติดต่อกันหรือ

(๒) ได้รับผลการประเมินโดยรวม (ผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ) ในระดับ ๗๐-๗๙ % เป็นครั้งที่ ๓ หรือ

(๓) ได้รับผลการประเมินโดยรวม (ผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ) ในระดับต่ำกว่า ๗๐ %

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๖ และ ๗ ได้รับผลการประเมินโดยรวม (ผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ) ในระดับต่ำกว่า ๘๐ %

กรณีที่ ๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยความสมัครใจ

กรณีที่ ๓ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ แล้ว

สำหรับกรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปยังส่วนราชการอื่น ให้ถือว่าได้พ้นจากการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการเดิม แต่หากส่วนราชการที่รับโอนมีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และ อ.ก.พ.กรม พิจารณาแล้วเห็นสมควรที่จะให้เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก็สามารถนำประวัติการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในส่วนราชการเดิมมาประกอบการพิจารณาเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้

(รายละเอียดแนวทางในการดำเนินการโดยละเอียดจะปรากฏใน ชุด “คู่มือ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” ซึ่งจะมอบให้แก่ส่วนราชการที่จะเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)

แนวทางการเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

๑. สำนักงาน ก.พ. แจ้งรายละเอียดในการเข้าร่วมระบบฯ ไปยังส่วนราชการ
๒. ส่วนราชการที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมระบบฯ ให้ยื่นแบบฟอร์มแสดงความจำนงที่ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการแล้ว ไปยังสำนักงาน ก.พ. ตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้ หรือดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของสำนัก ก.พ. (www.ocsc.go.th)
๓. สำนักงาน ก.พ. พิจารณาคัดเลือกส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
๔. ส่วนราชการที่ได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จะต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับสำนัก ก.พ. และรายงานหน่วยงานระดับกระทรวงที่ส่วนราชการนั้นสังกัดเพื่อทราบ สำหรับส่วนราชการที่ไม่ได้รับการพิจารณาในปีงบประมาณนั้นๆ สามารถแสดงความจำนงเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในปีงบประมาณต่อไปได้

แบบฟอร์มแสดงความจำนงเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

.....ชื่อส่วนราชการ.....ขอแจ้งความจำนงเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
โดยมีข้อมูลต่างๆ ดังนี้

วิสัยทัศน์ของส่วนราชการ

.....

.....

.....

.....

พันธกิจของส่วนราชการ

.....

.....

.....

.....

ยุทธศาสตร์หลักของส่วนราชการ (สรุปโดยสังเขป)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑. มีข้าราชการเข้าร่วม.....ตำแหน่ง

ระดับ	๑๑	๑๐	๙	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑
จำนวนตำแหน่ง ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง											
จำนวนตำแหน่งว่าง											
รวม											

ข้อมูล ณ วันที่เดือน.....พ.ศ.

โครงสร้างของส่วนราชการ

สำนัก/กอง	๙	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑
๑. สำนัก/กอง/ศูนย์..... หน้าที่ (โดยย่อ)									
๒. สำนัก/กอง/ศูนย์..... หน้าที่ (โดยย่อ)									
๓. สำนัก/กอง/ศูนย์..... หน้าที่ (โดยย่อ)									
๔. สำนัก/กอง/ศูนย์..... หน้าที่ (โดยย่อ)									
รวม									

* กรณีส่วนราชการมีข้อมูลมากและแบบฟอร์มที่กำหนดไม่เพียงพอ ส่วนราชการสามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

สำหรับหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม

เห็นชอบให้.....(ระบุชื่อส่วนราชการ) เข้าร่วม
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

ใบสมัคร

ตอนที่ ๑

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว)
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.อายุ.....ปี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน
กอง/สำนัก.....กรม/สำนักงาน.....
กระทรวง.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทร.....
E-mail.....
ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทร.....

ตอนที่ ๒

ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาตรี ☐ ทนส่วนตัว ☐ ทนอื่นๆ (ถ้ามี) ระบุ
ชื่อสถาบัน.....ประเภท ☐ รัฐ ☐ เอกชน
ชื่อปริญญา.....
สาขาวิชา.....คะแนนเฉลี่ย.....เกียรตินิยมอันดับ.....

ชื่อสถาบัน.....ประเภท ☐ รัฐ ☐ เอกชน
ชื่อปริญญา.....
สาขาวิชา.....คะแนนเฉลี่ย.....เกียรตินิยมอันดับ.....

ระดับปริญญาโท ☐ ทนส่วนตัว ☐ ทนอื่นๆ (ถ้ามี) ระบุ

ชื่อสถาบัน.....ประเภท ☐ รัฐ ☐ เอกชน

สาขาวิชา.....เกรดเฉลี่ย.....เกียรตินิยมอันดับ.....

ชื่อวิทยานิพนธ์ (ถ้ามี)

ชื่อสถาบัน.....ประเภท ☐ รัฐ ☐ เอกชน

สาขาวิชา.....เกรดเฉลี่ย.....เกียรตินิยมอันดับ.....

ชื่อวิทยานิพนธ์ (ถ้ามี)

ระดับปริญญาเอก ☐ ทนส่วนตัว ☐ ทนอื่นๆ (ถ้ามี) ระบุ

ชื่อสถาบัน.....ประเภท ☐ รัฐ ☐ เอกชน

สาขาวิชา.....เกรดเฉลี่ย.....เกียรตินิยมอันดับ.....

ชื่อวิทยานิพนธ์

รางวัล/ประกาศเกียรติคุณ

[๑]

[๒]

[๓]

ตอนที่ ๓

ประวัติการทำงาน

เริ่มรับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

รวมเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการที่สมัคร (นับถึงวันที่ยื่นใบสมัคร).....ปี.....เดือน

การฝึกอบรม

หลักสูตร/สาขาที่ฝึกอบรม	จัดโดย	ระยะเวลา

ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

ความรู้/ทักษะ	ดีมาก	ดี	พอใช้
ความรู้ที่จำเป็นในงาน			
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์			
ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ			
อื่นๆ (โปรดระบุ).....			

ตอนที่ ๔

ประวัติผลงาน

โปรดระบุผลงานที่โดดเด่นโดยสังเขป (ไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษต่อ ๑ โครงการ/ผลงาน) ที่ผ่านมาในรอบ ๒ ปี โดยครอบคลุม ในประเด็นต่อไปนี้ ชื่อโครงการ/ผลงาน, ช่วงเวลาที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว, ผลสำเร็จของงาน, รางวัล/เกียรติคุณ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน, บทบาทของท่านต่อความสำเร็จของงาน, สรรมณะและทักษะความรู้ที่ท่านใช้ในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

* กรณีส่วนราชการมีข้อมูลมากและแบบฟอร์มที่กำหนดไม่เพียงพอ ส่วนราชการสามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้สมัคร

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้สมัคร

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก)

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้สมัคร

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

(สำเนา)

ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๔๓

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
เรียน อธิบดีกรมที่ดิน
อ้างอิง หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๘

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๐ เห็นชอบให้มีการปรับเงินเดือนพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยปรับเพิ่มในอัตราร้อยละ ๔ เท่ากันทุกอัตรา และให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ซึ่งกระทรวงการคลังได้กำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และบัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๑๕/ว ๔๑ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๐ นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และบัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ตามหนังสือที่อ้างถึง และให้ถือปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ตามบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่กำหนดใหม่

๒. ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ ให้ใช้บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๔๑ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ดังนี้

- ตำแหน่งที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงเดิม ๑๔,๖๗๐ บาท ใช้บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างฯ กลุ่ม ๑ หมวดฝีมือ

- ตำแหน่งที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงเดิม ๑๗,๔๙๐ บาท ใช้บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างฯ กลุ่ม ๑ หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น

- ตำแหน่งที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงเดิม ๒๑,๓๖๐ บาท ใช้บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างฯ กลุ่ม ๒ หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง

- ตำแหน่งที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงเดิม ๒๘,๑๙๐ บาท และ ๓๒,๒๕๐ บาท ใช้บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างฯ กลุ่ม ๓ หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง (ตามอัตราค่าจ้างขั้นสูงที่กำหนด)

สำหรับบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำโดยตรง และบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ สามารถ download จาก www.cgd.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

อุทิศ ธรรมวาทีน

(นายอุทิศ ธรรมวาทีน)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มงานพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. ๐ ๒๒๗๑ ๓๑๑๙

โทรสาร ๐ ๒๒๗๑ ๓๑๑๕

www.cgd.go.th

บัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำโดยตรง
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

บัญชีค่าจ้าง	หมวด	อัตราค่าจ้างเดิม		อัตราค่าจ้างใหม่	
		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
กลุ่มที่ ๑	หมวดแรงงาน	๔,๘๘๐	๑๑,๙๖๐	๕,๐๘๐	๑๒,๔๔๐
	หมวดกึ่งฝีมือ	๔,๘๘๐	๑๓,๕๕๐	๕,๐๘๐	๑๔,๑๔๐
	หมวดฝีมือ	๕,๖๑๐	๑๓,๕๕๐	๕,๘๔๐	๑๔,๑๔๐
		๔,๘๘๐	๑๔,๖๗๐	๕,๐๘๐	๑๕,๒๖๐
		๕,๖๑๐	๑๔,๖๗๐	๕,๘๔๐	๑๕,๒๖๐
		๖,๒๒๐	๑๔,๖๗๐	๖,๔๗๐	๑๕,๒๖๐
	หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น	๕,๖๑๐	๑๗,๔๙๐	๕,๘๔๐	๑๘,๑๙๐
		๖,๒๒๐	๑๗,๔๙๐	๖,๔๗๐	๑๘,๑๙๐
		๖,๘๒๐	๑๗,๔๙๐	๗,๐๐๐	๑๘,๑๙๐
		๗,๔๓๐	๑๗,๔๙๐	๗,๖๓๐	๑๘,๑๙๐
กลุ่มที่ ๒	หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง	๗,๖๓๐	๒๑,๓๖๐	๗,๙๔๐	๒๒,๒๒๐
		๘,๔๓๐	๒๑,๓๖๐	๘,๗๗๐	๒๒,๒๒๐
		๙,๓๒๐	๒๑,๓๖๐	๙,๗๐๐	๒๒,๒๒๐
		๙,๗๙๐	๒๑,๓๖๐	๑๐,๑๙๐	๒๒,๒๒๐
		๑๐,๓๕๐	๒๑,๓๖๐	๑๐,๗๗๐	๒๒,๒๒๐
		๑๕,๘๐๐	๒๑,๓๖๐	๑๖,๔๔๐	๒๒,๒๒๐
กลุ่มที่ ๓	หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง	๙,๓๒๐	๒๘,๑๙๐	๙,๗๐๐	๒๙,๓๒๐
		๑๐,๙๑๐	๒๘,๑๙๐	๑๑,๓๕๐	๒๙,๓๒๐
		๑๓,๔๒๐	๓๒,๒๕๐	๑๓,๙๖๐	๓๓,๕๔๐
		๑๔,๑๒๐	๓๒,๒๕๐	๑๔,๖๙๐	๓๓,๕๔๐
		๑๖,๑๙๐	๓๐,๒๑๐	๑๖,๘๔๐	๓๑,๔๒๐
		๑๖,๘๘๐	๓๒,๒๕๐	๑๗,๕๖๐	๓๓,๕๔๐
กลุ่มที่ ๔	หมวดฝีมือพิเศษระดับเฉพาะ	๑๘,๖๗๐	๕๑,๖๒๐	๑๙,๔๒๐	๕๓,๖๙๐
		๒๐,๕๘๐	๕๕,๗๑๐	๒๑,๔๑๐	๕๗,๙๔๐
		๒๕,๔๕๐	๕๖,๖๕๐	๒๖,๔๗๐	๕๕,๘๐๐
		๒๕,๔๕๐	๕๗,๗๕๐	๒๖,๔๗๐	๖๐,๐๖๐
		๒๗,๕๕๐	๕๗,๗๕๐	๒๘,๖๖๐	๖๐,๐๖๐

บัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงของลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

อัตราค่าจ้างเดิม		อัตราค่าจ้างใหม่		หมายเหตุ
ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	
๕,๖๑๐	๑๔,๖๗๐	๕,๘๔๐	๑๕,๒๖๐	ใช้บัญชีโครงสร้างฯ กลุ่มที่ ๑
๖,๘๒๐	๑๗,๔๙๐	๗,๑๐๐	๑๘,๑๙๐	ใช้บัญชีโครงสร้างฯ กลุ่มที่ ๑
๗,๖๓๐	๒๑,๓๖๐	๗,๙๔๐	๒๒,๒๒๐	ใช้บัญชีโครงสร้างฯ กลุ่มที่ ๒
-	๒๘,๑๙๐	-	๒๙,๓๒๐	ใช้บัญชีโครงสร้างฯ กลุ่มที่ ๓
-	๓๒,๒๕๐	-	๓๓,๕๔๐	ใช้บัญชีโครงสร้างฯ กลุ่มที่ ๓

(สำเนา)

ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน
ตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของ
อันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๔ เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นไปโดยถูกต้อง มี
ความคล่องตัวในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๔๔
ที่อนุมัติให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน ตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓
เมษายน ๒๕๔๔ โดยให้เพิ่มกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
เนื่องจากได้รับพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือขึ้นค่าจ้างดีเด่น หนึ่งขั้นครึ่ง ให้ได้รับ ค่าตอบแทน
พิเศษในอัตราร้อยละ ๖ และกรณีที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีขึ้นเงินเดือนหรือขึ้นค่าจ้าง
ใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งได้รับการประเมินให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือขึ้นค่าจ้างเกิน
กว่าขั้น ที่เหลืออยู่ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยนำผลการเลื่อนขึ้นส่วนที่เหลือจากการ
เลื่อนขึ้นปกติมารับ เป็นค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ แล้วแต่กรณี

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทน
พิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูง
ของอันดับ หรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง
พ.ศ. ๒๕๔๔

บรรดาข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือ
แย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ แต่ละ

ประเภทซึ่งได้รับเงินเดือนตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยได้รับเงินเดือน ถึงขั้นสูงของอันดับอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบนั้นๆ (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) และให้หมายความรวมถึงข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับด้วย

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำรายเดือนตามระเบียบว่าด้วย การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบนั้นๆ (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างประจำ ที่ได้รับค่าจ้างใกล้เคียงขั้นสูงของตำแหน่งด้วย

“ใกล้เคียงขั้นสูง” หมายความว่า ก่อนถึงขั้นสูงสุดครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้นของอันดับ หรือตำแหน่ง

ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้ให้นำมาคำนวณรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ในรอบการประเมินขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างตามปกติ

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยให้เบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

๖.๑ กรณีมีขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

๖.๑.๑ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง

๖.๑.๒ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๔ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง

๖.๑.๓ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างดีเด่นหนึ่งขั้น ครึ่ง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง

๖.๑.๔ กรณีไม่ได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้าง ให้เบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่งตามเดิม

๖.๒ กรณีมีขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งและได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างเกินกว่าขั้นเงินเดือนหรือขั้นค่าจ้างที่เหลืออยู่ในอันดับหรือตำแหน่งนั้น ให้เลื่อนขั้นที่ได้รับการประเมินจนถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งก่อน และนำจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษใน

อัตราร้อยละ ๒ กรณีเหลือครึ่งขั้น หรือร้อยละ ๔ กรณีเหลือหนึ่งขั้น

๖.๓ ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งจะต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุราชการ ไม่มีสิทธิได้รับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบนี้

ข้อ ๗ ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามข้อ ๖.๑ หรือ ๖.๒ ต่อมาได้รับคำสั่งให้เลื่อนอันดับหรือตำแหน่ง ให้ปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ กรณีได้รับคำสั่งให้เลื่อนอันดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นค่าจ้างเพิ่มขึ้นด้วย ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษถึงวันก่อนวันที่ระบุในคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๗.๒ กรณีได้รับคำสั่งให้เลื่อนอันดับหรือตำแหน่ง โดยไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่มีการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามหลักเกณฑ์ของข้อ ๖.๑ หรือ ๖.๒ ตามเดิมต่อไป

ข้อ ๘ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้จ่ายเป็นรายเดือนตามอัตราที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินนับแต่วันที่ระบุในคำสั่งให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และกรณีที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่เต็มเดือน ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในเดือนนั้นตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนโดยอนุโลม ทั้งนี้ เมื่อคำนวณแล้วมีเศษสตางค์ให้ปัดทิ้ง

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการออกคำสั่งการได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบนี้จากเงินงบประมาณ งบดำเนินงาน รายการค่าตอบแทน และส่งคำขอเบิกเงินซึ่งตรวจสอบถูกต้องแล้ว พร้อมด้วยบันทึก รหัสงบประมาณ แหล่งของเงิน และกิจกรรมหลัก ให้กรมบัญชีกลาง สำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอ

คำสั่งประกอบคำขอเบิกเงินและคำสั่งการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้เก็บไว้ที่ส่วนราชการเพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

ข้อ ๑๐ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งมีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ ในกรณีมีปัญหาหรือไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้หารือหรือขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๒ ให้ปลัดกระทรวงการคลังรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

ฉลองภพ สุลังกรกาญจน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

(สำเนา)

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๙

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๕๐

เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการปีงบประมาณ ๒๕๕๑

เรียน กระทรวง กรม และจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐
๒. ตารางการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ เข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐

ด้วยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๐ เห็นชอบแนวทางการปรับค่าตอบแทนภาครัฐราชการ และอนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๕๐ ก วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๐ แล้ว โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สำนักงาน ก.พ. ขอแจ้งขั้นตอนดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

๑. ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในรอบการประเมินเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๕๐ ก่อนแล้วจึงปรับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเข้าสู่อัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ได้รับในปัจจุบันเข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเดือนในอันดับใดและขั้นใดจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนเป็น

อัตราใดให้เป็นไปตามตารางการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ เข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓. สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการระดับ ๑-๗ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า และลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งซึ่งได้รับเงินค่าตอบแทนดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ และการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามระเบียบและหนังสือแจ้งเวียนของกระทรวงการคลังว่าด้วยเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ปรีชา วัชรากัย

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๑๘๘๙, ๐ ๒๒๘๑ ๙๔๗๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๙๖๐๒

(สำเนา)
พระราชกฤษฎีกา
การปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๐

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐
เป็นปีที่ ๖๒ ในราชการปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๔๙ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการท้ายพระราชกฤษฎีกานี้แทน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

๒๔								บาท				
๒๓.๕								๔๗,๔๕๐				
๒๓								๔๖,๖๗๐				
๒๒.๕								๔๕,๙๐๐				
๒๒								๔๕,๑๒๐				
๒๑.๕								๔๔,๓๔๐				
๒๑								๔๓,๕๗๐				
๒๐.๕								๔๒,๘๐๐	บาท			
๒๐			บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	๔๒,๐๒๐	๕๐,๕๕๐			
๑๙.๕			๑๔,๘๐๐	๑๗,๘๙๐	๒๒,๒๒๐	๒๗,๕๐๐	๓๓,๐๒๐	๔๐,๕๙๐	๔๙,๗๗๐	บาท		
๑๙			๑๔,๓๔๐	๑๗,๖๐๐	๒๑,๕๒๐	๒๖,๖๒๐	๓๒,๔๘๐	๓๙,๙๓๐	๔๙,๐๐๐	๔๙,๗๗๐		
๑๘.๕			๑๔,๑๐๐	๑๗,๓๒๐	๒๑,๑๗๐	๒๖,๑๘๐	๓๑,๙๖๐	๓๙,๒๘๐	๔๘,๒๒๐	๔๘,๘๕๐		
๑๘			๑๓,๘๖๐	๑๗,๐๒๐	๒๐,๘๓๐	๒๕,๗๔๐	๓๑,๔๒๐	๓๘,๖๒๐	๔๗,๔๕๐	๔๗,๙๓๐		
๑๗.๕			๑๓,๖๓๐	๑๖,๗๙๐	๒๐,๕๙๐	๒๕,๓๑๐	๓๐,๙๐๐	๓๗,๙๘๐	๔๖,๖๗๐	๔๗,๔๐๐		
๑๗			๑๓,๓๙๐	๑๖,๕๕๐	๒๐,๓๕๐	๒๕,๐๗๐	๓๐,๓๖๐	๓๗,๕๖๐	๔๕,๙๐๐	๔๖,๖๗๐		
๑๖.๕			๑๓,๑๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๙,๙๓๐	๒๔,๘๓๐	๒๙,๘๓๐	๓๖,๖๖๐	๔๕,๑๒๐	๔๕,๑๒๐	บาท	
๑๖			๑๒,๙๒๐	๑๕,๘๕๐	๑๙,๔๒๐	๒๔,๓๙๐	๒๙,๓๙๐	๓๖,๐๒๐	๔๔,๓๔๐	๔๔,๓๔๐	๖๔,๓๔๐	
๑๕.๕	บาท		๑๒,๖๗๐	๑๕,๕๖๐	๑๙,๐๘๐	๒๓,๙๕๐	๒๘,๗๘๐	๓๕,๓๖๐	๔๓,๕๗๐	๔๓,๓๓๐	๖๓,๗๗๐	
๑๕	๘,๑๘๐		๑๒,๔๔๐	๑๕,๒๖๐	๑๘,๗๒๐	๒๓,๕๑๐	๒๘,๕๒๐	๓๔,๗๑๐	๔๒,๗๙๐	๔๒,๗๙๐	๖๒,๒๒๐	
๑๔.๕	๘,๐๒๐	บาท	๑๒,๒๐๐	๑๕,๐๓๐	๑๘,๔๘๐	๒๓,๒๗๐	๒๘,๒๗๐	๓๔,๐๕๐	๔๒,๐๒๐	๔๑,๕๗๐	๖๑,๑๘๐	
๑๔	๗,๘๖๐	๙,๕๙๐	๑๑,๙๖๐	๑๔,๗๙๐	๑๘,๒๔๐	๒๒,๙๓๐	๒๗,๙๓๐	๓๓,๔๑๐	๔๑,๒๔๐	๔๐,๕๖๐	๖๐,๐๖๐	
๑๓.๕	๗,๗๑๐	๙,๔๓๐	๑๑,๗๒๐	๑๔,๕๕๐	๑๗,๙๙๐	๒๒,๖๙๐	๒๗,๖๙๐	๓๓,๑๗๐	๔๐,๔๖๐	๔๐,๔๖๐	๕๙,๐๐๐	
๑๓	๗,๕๗๐	๙,๓๓๐	๑๑,๔๘๐	๑๔,๓๑๐	๑๗,๗๕๐	๒๒,๔๕๐	๒๗,๔๕๐	๓๒,๙๓๐	๓๙,๖๘๐	๓๙,๖๘๐	๕๘,๗๐๐	
๑๒.๕	๗,๔๓๐	๙,๒๓๐	๑๑,๒๔๐	๑๔,๐๗๐	๑๗,๕๑๐	๒๒,๒๑๐	๒๗,๒๑๐	๓๒,๖๙๐	๓๙,๔๔๐	๓๘,๙๔๐	๕๘,๔๐๐	
๑๒	๗,๒๙๐	๙,๑๓๐	๑๑,๐๐๐	๑๓,๘๓๐	๑๗,๒๗๐	๒๒,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๓๒,๔๕๐	๓๙,๒๐๐	๓๘,๗๐๐	๕๘,๑๖๐	
๑๑.๕	๗,๑๕๐	๘,๙๙๐	๑๐,๗๖๐	๑๓,๕๙๐	๑๗,๐๓๐	๒๑,๗๖๐	๒๖,๗๖๐	๓๒,๒๑๐	๓๘,๙๖๐	๓๘,๒๐๐	๕๗,๙๒๐	
๑๑	๖,๙๘๐	๘,๘๙๐	๑๐,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๖,๗๙๐	๒๑,๕๒๐	๒๖,๕๒๐	๓๒,๐๐๐	๓๘,๖๘๐	๓๗,๙๖๐	๕๗,๖๘๐	
๑๐.๕	๖,๘๖๐	๘,๘๐๐	๑๐,๒๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๖,๕๕๐	๒๑,๒๘๐	๒๖,๒๘๐	๓๑,๗๖๐	๓๘,๔๔๐	๓๗,๖๘๐	๕๗,๔๐๐	
๑๐	๖,๗๑๐	๘,๗๑๐	๑๐,๐๔๐	๑๒,๘๔๐	๑๖,๓๑๐	๒๑,๐๔๐	๒๖,๐๔๐	๓๑,๕๒๐	๓๘,๒๐๐	๓๗,๔๔๐	๕๗,๑๖๐	บาท
๙.๕	๖,๕๙๐	๘,๖๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๖,๐๗๐	๒๐,๘๐๐	๒๕,๘๐๐	๓๑,๒๘๐	๓๗,๙๖๐	๓๗,๒๐๐	๕๖,๙๒๐	๖๖,๔๘๐
๙	๖,๔๖๐	๘,๕๐๐	๙,๘๕๐	๑๒,๓๖๐	๑๕,๘๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๓๑,๐๔๐	๓๗,๖๘๐	๓๖,๙๔๐	๕๖,๖๘๐	๖๕,๔๐๐
๘.๕	๖,๓๓๐	๘,๓๙๐	๙,๖๖๐	๑๒,๑๓๐	๑๕,๖๓๐	๒๐,๓๓๐	๒๕,๓๓๐	๓๐,๘๐๐	๓๗,๔๔๐	๓๖,๗๐๐	๕๖,๔๐๐	๖๔,๓๖๐
๘	๖,๒๑๐	๘,๒๗๐	๙,๕๓๐	๑๑,๙๑๐	๑๕,๔๑๐	๒๐,๑๑๐	๒๕,๑๑๐	๓๐,๕๖๐	๓๗,๒๐๐	๓๖,๔๖๐	๕๖,๒๐๐	๖๓,๒๐๐
๗.๕	๖,๐๙๐	๘,๑๕๐	๙,๔๑๐	๑๑,๗๙๐	๑๕,๒๗๐	๒๐,๐๐๐	๒๔,๙๐๐	๓๐,๓๒๐	๓๗,๐๐๐	๓๖,๒๒๐	๕๖,๐๐๐	๖๒,๐๐๐
๗	๕,๙๗๐	๘,๐๓๐	๙,๒๗๐	๑๑,๖๗๐	๑๕,๐๗๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๗๖๐	๓๐,๐๘๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๐๐๐	๕๕,๘๐๐	๖๑,๘๐๐
๖.๕	๕,๘๖๐	๗,๙๒๐	๙,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๔,๘๖๐	๑๙,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๕๒๐	๓๕,๘๐๐	๕๕,๖๐๐	๖๐,๖๐๐
๖	๕,๗๖๐	๗,๘๒๐	๙,๐๖๐	๑๑,๔๖๐	๑๔,๗๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๓๒๐	๓๕,๖๐๐	๕๕,๔๐๐	๖๐,๔๐๐
๕.๕	๕,๖๖๐	๗,๗๒๐	๘,๙๖๐	๑๑,๓๖๐	๑๔,๖๖๐	๑๙,๔๖๐	๒๔,๔๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๑๒๐	๓๕,๔๐๐	๕๕,๒๐๐	๕๙,๒๐๐
๕	๕,๕๖๐	๗,๖๒๐	๘,๘๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๙,๓๖๐	๒๔,๓๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๙,๐๐๐
๔.๕	๕,๔๖๐	๗,๕๒๐	๘,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๔,๔๖๐	๑๙,๒๖๐	๒๔,๒๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๔,๘๐๐	๕๘,๘๐๐
๔	๕,๓๖๐	๗,๔๒๐	๘,๖๖๐	๑๑,๐๖๐	๑๔,๓๖๐	๑๙,๑๖๐	๒๔,๑๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๔,๖๐๐	๕๘,๖๐๐
๓.๕	๕,๒๖๐	๗,๓๒๐	๘,๕๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๔,๒๖๐	๑๙,๐๖๐	๒๔,๐๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๔,๔๐๐	๕๘,๔๐๐
๓	๕,๑๖๐	๗,๒๒๐	๘,๔๖๐	๑๐,๘๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๘,๙๖๐	๒๓,๙๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๔,๒๐๐	๕๘,๒๐๐
๒.๕	๕,๐๖๐	๗,๑๒๐	๘,๓๖๐	๑๐,๗๖๐	๑๔,๐๖๐	๑๘,๘๖๐	๒๓,๘๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๘,๐๐๐
๒	๔,๙๖๐	๗,๐๒๐	๘,๒๖๐	๑๐,๖๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๘,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๓,๘๐๐	๕๗,๘๐๐
๑.๕	๔,๘๖๐	๖,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๓,๘๖๐	๑๘,๖๖๐	๒๓,๖๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๓,๖๐๐	๕๗,๖๐๐
๑	๔,๗๖๐	๖,๘๒๐	๘,๐๖๐	๑๐,๔๖๐	๑๓,๗๖๐	๑๘,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๒๐๐	๕๓,๔๐๐	๕๗,๔๐๐
๕ ปี	อันดับ ๗.๑	อันดับ ๗.๒	อันดับ ๗.๓	อันดับ ๗.๔	อันดับ ๗.๕	อันดับ ๗.๖	อันดับ ๗.๗	อันดับ ๗.๘	อันดับ ๗.๙	อันดับ ๗.๑๐	อันดับ ๗.๑๑	อันดับ ๗.๑๒

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากบัญชีอัตราเงิน
เดือนของข้าราชการในปัจจุบันได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานไม่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและ
ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นมากสมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดย
ปรับเพิ่มในอัตราร้อยละสี่เท่ากันทุกอัตรา สำหรับข้าราชการทุกประเภท และโดยที่มาตรา ๑๔
แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ บัญญัติให้ปรับอัตราเงิน
เดือนของข้าราชการในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นสมควรปรับเพิ่มเป็นร้อยละเท่ากันทุกอัตรา
สำหรับข้าราชการทุกประเภทและไม่เกินร้อยละสิบของอัตราที่ใช้บังคับอยู่ เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากรัฐสภาแล้ว ให้กระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตรา
พระราชกฤษฎีกานี้

ตารางการรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ เข้าสู่บัญชีอัตราเงิน
เดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขั้น	อันดับ ท.๑	ขั้น	อันดับ ท.๑
๑๕	๗,๘๖๐	๑๕	๘,๑๘๐
๑๔.๕	๗,๗๑๐	๑๔.๕	๘,๐๒๐
๑๔	๗,๕๕๐	๑๔	๗,๘๖๐
๑๓.๕	๗,๔๑๐	๑๓.๕	๗,๗๑๐
๑๓	๗,๒๗๐	๑๓	๗,๕๗๐
๑๒.๕	๗,๑๒๐	๑๒.๕	๗,๔๑๐
๑๒	๖,๙๙๐	๑๒	๗,๒๗๐
๑๑.๕	๖,๘๔๐	๑๑.๕	๗,๑๒๐
๑๑	๖,๗๑๐	๑๑	๖,๙๘๐
๑๐.๕	๖,๕๙๐	๑๐.๕	๖,๘๖๐
๑๐	๖,๔๕๐	๑๐	๖,๗๑๐
๙.๕	๖,๓๓๐	๙.๕	๖,๕๙๐
๙	๖,๒๑๐	๙	๖,๔๖๐
๘.๕	๖,๐๘๐	๘.๕	๖,๓๓๐
๘	๕,๙๗๐	๘	๖,๒๑๐
๗.๕	๕,๘๕๐	๗.๕	๖,๐๙๐
๗	๕,๗๔๐	๗	๕,๙๗๐
๖.๕	๕,๖๓๐	๖.๕	๕,๘๖๐
๖	๕,๕๓๐	๖	๕,๗๖๐
๕.๕	๕,๔๑๐	๕.๕	๕,๖๓๐
๕	๕,๓๑๐	๕	๕,๕๓๐
๔.๕	๕,๒๐๐	๔.๕	๕,๔๑๐
๔	๕,๑๐๐	๔	๕,๓๑๐
๓.๕	๔,๙๘๐	๓.๕	๕,๑๘๐
๓	๔,๘๘๐	๓	๕,๐๘๐
๒.๕	๔,๗๗๐	๒.๕	๔,๙๗๐
๒	๔,๖๖๐	๒	๔,๘๕๐
๑.๕	๔,๕๕๐	๑.๕	๔,๗๔๐
๑	๔,๔๕๐	๑	๔,๖๓๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๒	ชั้น	อันดับ ท.๒
๑๔	๙,๔๑๐	๑๔	๙,๗๙๐
๑๓.๕	๙,๒๒๐	๑๓.๕	๙,๕๙๐
๑๓	๙,๐๖๐	๑๓	๙,๔๓๐
๑๒.๕	๘,๘๘๐	๑๒.๕	๙,๒๔๐
๑๒	๘,๗๑๐	๑๒	๙,๐๖๐
๑๑.๕	๘,๕๓๐	๑๑.๕	๘,๘๘๐
๑๑	๘,๓๗๐	๑๑	๘,๗๑๐
๑๐.๕	๘,๒๑๐	๑๐.๕	๘,๕๔๐
๑๐	๘,๐๕๐	๑๐	๘,๓๘๐
๙.๕	๗,๘๘๐	๙.๕	๘,๒๐๐
๙	๗,๗๓๐	๙	๘,๐๔๐
๘.๕	๗,๕๘๐	๘.๕	๗,๘๙๐
๘	๗,๔๓๐	๘	๗,๗๓๐
๗.๕	๗,๒๘๐	๗.๕	๗,๕๘๐
๗	๗,๑๓๐	๗	๗,๔๒๐
๖.๕	๖,๙๘๐	๖.๕	๗,๒๖๐
๖	๖,๘๒๐	๖	๗,๑๐๐
๕.๕	๖,๖๗๐	๕.๕	๖,๙๔๐
๕	๖,๕๓๐	๕	๖,๘๐๐
๔.๕	๖,๓๗๐	๔.๕	๖,๖๓๐
๔	๖,๒๒๐	๔	๖,๔๗๐
๓.๕	๖,๐๖๐	๓.๕	๖,๓๑๐
๓	๕,๙๒๐	๓	๖,๑๖๐
๒.๕	๕,๗๖๐	๒.๕	๖,๐๐๐
๒	๕,๖๑๐	๒	๕,๘๔๐
๑.๕	๕,๔๖๐	๑.๕	๕,๖๘๐
๑	๕,๓๑๐	๑	๕,๕๓๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๓	ชั้น	อันดับ ท.๓
๒๐	๑๔,๒๓๐	๒๐	๑๔,๘๐๐
๑๙.๕	๑๔,๐๐๐	๑๙.๕	๑๔,๕๖๐
๑๙	๑๓,๗๘๐	๑๙	๑๔,๓๔๐
๑๘.๕	๑๓,๕๕๐	๑๘.๕	๑๔,๑๐๐
๑๘	๑๓,๓๒๐	๑๘	๑๓,๘๖๐
๑๗.๕	๑๓,๑๐๐	๑๗.๕	๑๓,๖๓๐
๑๗	๑๒,๘๗๐	๑๗	๑๓,๓๙๐
๑๖.๕	๑๒,๖๕๐	๑๖.๕	๑๓,๑๖๐
๑๖	๑๒,๔๒๐	๑๖	๑๒,๙๓๐
๑๕.๕	๑๒,๑๘๐	๑๕.๕	๑๒,๖๙๐
๑๕	๑๑,๙๖๐	๑๕	๑๒,๔๕๐
๑๔.๕	๑๑,๗๓๐	๑๔.๕	๑๒,๒๐๐
๑๔	๑๑,๕๐๐	๑๔	๑๑,๙๖๐
๑๓.๕	๑๑,๒๘๐	๑๓.๕	๑๑,๗๔๐
๑๓	๑๑,๐๖๐	๑๓	๑๑,๕๑๐
๑๒.๕	๑๐,๘๕๐	๑๒.๕	๑๑,๒๙๐
๑๒	๑๐,๖๔๐	๑๒	๑๑,๐๗๐
๑๑.๕	๑๐,๔๓๐	๑๑.๕	๑๐,๘๕๐
๑๑	๑๐,๒๓๐	๑๑	๑๐,๖๔๐
๑๐.๕	๑๐,๐๓๐	๑๐.๕	๑๐,๔๔๐
๑๐	๙,๘๔๐	๑๐	๑๐,๒๔๐
๙.๕	๙,๖๔๐	๙.๕	๑๐,๐๓๐
๙	๙,๔๗๐	๙	๙,๘๕๐
๘.๕	๙,๒๘๐	๘.๕	๙,๖๖๐
๘	๙,๑๐๐	๘	๙,๔๗๐
๗.๕	๘,๙๑๐	๗.๕	๙,๒๗๐
๗	๘,๗๓๐	๗	๙,๐๘๐
๖.๕	๘,๕๔๐	๖.๕	๘,๘๙๐
๖	๘,๓๖๐	๖	๘,๗๐๐
๕.๕	๘,๑๗๐	๕.๕	๘,๕๐๐
๕	๘,๐๐๐	๕	๘,๓๒๐
๔.๕	๗,๘๑๐	๔.๕	๘,๑๓๐
๔	๗,๖๓๐	๔	๗,๙๔๐
๓.๕	๗,๔๔๐	๓.๕	๗,๗๔๐
๓	๗,๒๖๐	๓	๗,๕๖๐
๒.๕	๗,๐๗๐	๒.๕	๗,๓๖๐
๒	๖,๘๙๐	๒	๗,๑๗๐
๑.๕	๖,๗๐๐	๑.๕	๖,๙๗๐
๑	๖,๕๓๐	๑	๖,๘๐๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๔	ชั้น	อันดับ ท.๔
๒๐	๑๗,๔๙๐	๒๐	๑๘,๑๙๐
๑๙.๕	๑๗,๒๐๐	๑๙.๕	๑๗,๘๙๐
๑๙	๑๖,๙๒๐	๑๙	๑๗,๖๐๐
๑๘.๕	๑๖,๖๕๐	๑๘.๕	๑๗,๓๒๐
๑๘	๑๖,๓๖๐	๑๘	๑๗,๐๒๐
๑๗.๕	๑๖,๐๘๐	๑๗.๕	๑๖,๗๓๐
๑๗	๑๕,๘๐๐	๑๗	๑๖,๔๔๐
๑๖.๕	๑๕,๕๒๐	๑๖.๕	๑๖,๑๕๐
๑๖	๑๕,๒๔๐	๑๖	๑๕,๘๕๐
๑๕.๕	๑๔,๙๖๐	๑๕.๕	๑๕,๕๖๐
๑๕	๑๔,๖๗๐	๑๕	๑๕,๒๖๐
๑๔.๕	๑๔,๓๙๐	๑๔.๕	๑๔,๙๗๐
๑๔	๑๔,๑๐๐	๑๔	๑๔,๖๘๐
๑๓.๕	๑๓,๘๕๐	๑๓.๕	๑๔,๔๑๐
๑๓	๑๓,๕๙๐	๑๓	๑๔,๑๔๐
๑๒.๕	๑๓,๓๓๐	๑๒.๕	๑๓,๘๗๐
๑๒	๑๓,๐๙๐	๑๒	๑๓,๖๒๐
๑๑.๕	๑๒,๘๔๐	๑๑.๕	๑๓,๓๖๐
๑๑	๑๒,๕๙๐	๑๑	๑๓,๑๐๐
๑๐.๕	๑๒,๓๕๐	๑๐.๕	๑๒,๘๕๐
๑๐	๑๒,๑๑๐	๑๐	๑๒,๖๐๐
๙.๕	๑๑,๘๗๐	๙.๕	๑๒,๓๕๐
๙	๑๑,๖๕๐	๙	๑๒,๑๒๐
๘.๕	๑๑,๔๑๐	๘.๕	๑๑,๘๗๐
๘	๑๑,๑๘๐	๘	๑๑,๖๓๐
๗.๕	๑๐,๙๕๐	๗.๕	๑๑,๓๙๐
๗	๑๐,๗๑๐	๗	๑๑,๑๔๐
๖.๕	๑๐,๔๘๐	๖.๕	๑๐,๙๐๐
๖	๑๐,๒๕๐	๖	๑๐,๖๖๐
๕.๕	๑๐,๐๑๐	๕.๕	๑๐,๔๒๐
๕	๙,๗๙๐	๕	๑๐,๑๙๐
๔.๕	๙,๕๕๐	๔.๕	๙,๙๔๐
๔	๙,๓๒๐	๔	๙,๗๐๐
๓.๕	๙,๑๑๐	๓.๕	๙,๔๘๐
๓	๘,๘๗๐	๓	๙,๒๓๐
๒.๕	๘,๖๔๐	๒.๕	๘,๙๙๐
๒	๘,๔๓๐	๒	๘,๗๗๐
๑.๕	๘,๒๑๐	๑.๕	๘,๕๔๐
๑	๘,๐๐๐	๑	๘,๓๒๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๕	ชั้น	อันดับ ท.๕
๒๐	๒๑,๓๖๐	๒๐	๒๒,๒๒๐
๑๙.๕	๒๑,๐๓๐	๑๙.๕	๒๑,๘๘๐
๑๙	๒๐,๖๙๐	๑๙	๒๑,๕๒๐
๑๘.๕	๒๐,๓๕๐	๑๘.๕	๒๑,๑๗๐
๑๘	๒๐,๐๒๐	๑๘	๒๐,๘๓๐
๑๗.๕	๑๙,๖๘๐	๑๗.๕	๒๐,๔๗๐
๑๗	๑๙,๓๕๐	๑๗	๒๐,๑๓๐
๑๖.๕	๑๙,๐๑๐	๑๖.๕	๑๙,๗๘๐
๑๖	๑๘,๖๗๐	๑๖	๑๙,๔๒๐
๑๕.๕	๑๘,๓๔๐	๑๕.๕	๑๙,๐๘๐
๑๕	๑๘,๐๐๐	๑๕	๑๘,๗๒๐
๑๔.๕	๑๗,๖๗๐	๑๔.๕	๑๘,๓๘๐
๑๔	๑๗,๓๔๐	๑๔	๑๘,๐๔๐
๑๓.๕	๑๗,๐๑๐	๑๓.๕	๑๗,๗๐๐
๑๓	๑๖,๖๙๐	๑๓	๑๗,๓๖๐
๑๒.๕	๑๖,๓๗๐	๑๒.๕	๑๗,๐๓๐
๑๒	๑๖,๐๖๐	๑๒	๑๖,๗๑๐
๑๑.๕	๑๕,๗๕๐	๑๑.๕	๑๖,๓๘๐
๑๑	๑๕,๔๕๐	๑๑	๑๖,๐๗๐
๑๐.๕	๑๕,๑๕๐	๑๐.๕	๑๕,๗๖๐
๑๐	๑๔,๘๖๐	๑๐	๑๕,๔๖๐
๙.๕	๑๔,๕๗๐	๙.๕	๑๕,๑๖๐
๙	๑๔,๒๘๐	๙	๑๔,๘๖๐
๘.๕	๑๔,๐๐๐	๘.๕	๑๔,๕๖๐
๘	๑๓,๗๓๐	๘	๑๔,๒๘๐
๗.๕	๑๓,๔๔๐	๗.๕	๑๓,๙๘๐
๗	๑๓,๑๖๐	๗	๑๓,๖๙๐
๖.๕	๑๒,๘๘๐	๖.๕	๑๓,๔๐๐
๖	๑๒,๖๐๐	๖	๑๓,๑๑๐
๕.๕	๑๒,๓๒๐	๕.๕	๑๒,๘๒๐
๕	๑๒,๐๔๐	๕	๑๒,๕๓๐
๔.๕	๑๑,๗๕๐	๔.๕	๑๒,๒๒๐
๔	๑๑,๔๗๐	๔	๑๑,๙๓๐
๓.๕	๑๑,๒๐๐	๓.๕	๑๑,๖๕๐
๓	๑๐,๙๑๐	๓	๑๑,๓๕๐
๒.๕	๑๐,๖๓๐	๒.๕	๑๑,๐๖๐
๒	๑๐,๓๕๐	๒	๑๐,๗๗๐
๑.๕	๑๐,๐๖๐	๑.๕	๑๐,๔๗๐
๑	๙,๗๙๐	๑	๑๐,๑๙๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๖	ชั้น	อันดับ ท.๖
๒๐	๒๖,๔๔๐	๒๐	๒๗,๕๐๐
๑๙.๕	๒๖,๐๒๐	๑๙.๕	๒๗,๐๗๐
๑๙	๒๕,๕๙๐	๑๙	๒๖,๖๒๐
๑๘.๕	๒๕,๑๗๐	๑๘.๕	๒๖,๑๘๐
๑๘	๒๔,๗๕๐	๑๘	๒๕,๗๔๐
๑๗.๕	๒๔,๓๓๐	๑๗.๕	๒๕,๓๑๐
๑๗	๒๓,๙๑๐	๑๗	๒๔,๘๗๐
๑๖.๕	๒๓,๔๙๐	๑๖.๕	๒๔,๔๓๐
๑๖	๒๓,๐๖๐	๑๖	๒๓,๙๙๐
๑๕.๕	๒๒,๖๔๐	๑๕.๕	๒๓,๕๕๐
๑๕	๒๒,๒๒๐	๑๕	๒๓,๑๑๐
๑๔.๕	๒๑,๘๐๐	๑๔.๕	๒๒,๖๘๐
๑๔	๒๑,๓๘๐	๑๔	๒๒,๒๕๐
๑๓.๕	๒๐,๙๘๐	๑๓.๕	๒๑,๘๒๐
๑๓	๒๐,๕๘๐	๑๓	๒๑,๔๑๐
๑๒.๕	๒๐,๑๘๐	๑๒.๕	๒๐,๙๙๐
๑๒	๑๙,๗๙๐	๑๒	๒๐,๕๙๐
๑๑.๕	๑๙,๔๐๐	๑๑.๕	๒๐,๑๘๐
๑๑	๑๙,๐๒๐	๑๑	๑๙,๗๙๐
๑๐.๕	๑๘,๖๔๐	๑๐.๕	๑๙,๓๙๐
๑๐	๑๘,๒๗๐	๑๐	๑๙,๐๑๐
๙.๕	๑๗,๙๒๐	๙.๕	๑๘,๖๔๐
๙	๑๗,๕๗๐	๙	๑๘,๒๘๐
๘.๕	๑๗,๒๒๐	๘.๕	๑๗,๙๑๐
๘	๑๖,๘๘๐	๘	๑๗,๕๖๐
๗.๕	๑๖,๕๓๐	๗.๕	๑๗,๒๐๐
๗	๑๖,๑๙๐	๗	๑๖,๘๔๐
๖.๕	๑๕,๘๔๐	๖.๕	๑๖,๔๘๐
๖	๑๕,๔๙๐	๖	๑๖,๑๑๐
๕.๕	๑๕,๑๗๐	๕.๕	๑๕,๗๘๐
๕	๑๔,๘๑๐	๕	๑๕,๔๑๐
๔.๕	๑๔,๔๖๐	๔.๕	๑๕,๐๔๐
๔	๑๔,๑๒๐	๔	๑๔,๖๙๐
๓.๕	๑๓,๗๗๐	๓.๕	๑๔,๓๓๐
๓	๑๓,๔๒๐	๓	๑๓,๙๖๐
๒.๕	๑๓,๐๘๐	๒.๕	๑๓,๖๑๐
๒	๑๒,๗๓๐	๒	๑๓,๒๔๐
๑.๕	๑๒,๓๘๐	๑.๕	๑๒,๘๘๐
๑	๑๒,๐๔๐	๑	๑๒,๕๓๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.ท	ชั้น	อันดับ ท.ท
๒๐	๓๒,๒๕๐	๒๐	๓๓,๕๔๐
๑๙.๕	๓๑,๗๕๐	๑๙.๕	๓๓,๐๒๐
๑๙	๓๑,๒๓๐	๑๙	๓๒,๔๘๐
๑๘.๕	๓๐,๗๓๐	๑๘.๕	๓๑,๙๖๐
๑๘	๓๐,๒๑๐	๑๘	๓๑,๔๒๐
๑๗.๕	๒๙,๗๑๐	๑๗.๕	๓๐,๙๐๐
๑๗	๒๙,๑๙๐	๑๗	๓๐,๓๖๐
๑๖.๕	๒๘,๖๙๐	๑๖.๕	๒๙,๘๔๐
๑๖	๒๘,๑๙๐	๑๖	๒๙,๓๒๐
๑๕.๕	๒๗,๖๗๐	๑๕.๕	๒๘,๗๘๐
๑๕	๒๗,๑๗๐	๑๕	๒๘,๒๖๐
๑๔.๕	๒๖,๖๕๐	๑๔.๕	๒๗,๗๒๐
๑๔	๒๖,๑๕๐	๑๔	๒๗,๒๐๐
๑๓.๕	๒๕,๖๖๐	๑๓.๕	๒๖,๖๙๐
๑๓	๒๕,๑๖๐	๑๓	๒๖,๑๗๐
๑๒.๕	๒๔,๗๐๐	๑๒.๕	๒๕,๖๙๐
๑๒	๒๔,๒๓๐	๑๒	๒๕,๒๐๐
๑๑.๕	๒๓,๗๗๐	๑๑.๕	๒๔,๗๓๐
๑๑	๒๓,๓๑๐	๑๑	๒๔,๒๕๐
๑๐.๕	๒๒,๘๖๐	๑๐.๕	๒๓,๗๘๐
๑๐	๒๒,๔๒๐	๑๐	๒๓,๓๒๐
๙.๕	๒๑,๙๘๐	๙.๕	๒๒,๘๖๐
๙	๒๑,๕๕๐	๙	๒๒,๔๒๐
๘.๕	๒๑,๑๓๐	๘.๕	๒๑,๙๘๐
๘	๒๐,๗๑๐	๘	๒๑,๕๔๐
๗.๕	๒๐,๒๙๐	๗.๕	๒๑,๑๑๐
๗	๑๙,๘๗๐	๗	๒๐,๖๗๐
๖.๕	๑๙,๔๔๐	๖.๕	๒๐,๒๒๐
๖	๑๙,๐๓๐	๖	๑๙,๘๐๐
๕.๕	๑๘,๖๐๐	๕.๕	๑๙,๓๕๐
๕	๑๘,๑๘๐	๕	๑๘,๙๑๐
๔.๕	๑๗,๗๖๐	๔.๕	๑๘,๔๘๐
๔	๑๗,๓๔๐	๔	๑๘,๐๔๐
๓.๕	๑๖,๙๑๐	๓.๕	๑๗,๕๙๐
๓	๑๖,๔๙๐	๓	๑๗,๑๕๐
๒.๕	๑๖,๐๗๐	๒.๕	๑๖,๗๒๐
๒	๑๕,๖๕๐	๒	๑๖,๒๘๐
๑.๕	๑๕,๒๓๐	๑.๕	๑๕,๘๔๐
๑	๑๔,๘๑๐	๑	๑๕,๔๑๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขึ้น	อันดับ ท.๘	ขึ้น	อันดับ ท.๘
๒๔	๔๕,๖๒๐	๒๔	๔๗,๔๕๐
๒๓.๕	๔๔,๘๗๐	๒๓.๕	๔๖,๖๗๐
๒๓	๔๔,๑๓๐	๒๓	๔๕,๙๐๐
๒๒.๕	๔๓,๓๘๐	๒๒.๕	๔๕,๑๒๐
๒๒	๔๒,๖๓๐	๒๒	๔๔,๓๕๐
๒๑.๕	๔๑,๘๘๐	๒๑.๕	๔๓,๕๗๐
๒๑	๔๑,๑๔๐	๒๑	๔๒,๘๐๐
๒๐.๕	๔๐,๓๙๐	๒๐.๕	๔๒,๐๒๐
๒๐	๓๙,๖๔๐	๒๐	๔๑,๒๕๐
๑๙.๕	๓๘,๘๙๐	๑๙.๕	๔๐,๔๗๐
๑๙	๓๘,๑๔๐	๑๙	๓๙,๗๐๐
๑๘.๕	๓๗,๓๙๐	๑๘.๕	๓๘,๙๒๐
๑๘	๓๖,๖๔๐	๑๘	๓๘,๑๕๐
๑๗.๕	๓๖,๘๙๐	๑๗.๕	๓๗,๓๗๐
๑๗	๓๖,๑๔๐	๑๗	๓๖,๖๐๐
๑๖.๕	๓๕,๓๙๐	๑๖.๕	๓๖,๘๒๐
๑๖	๓๔,๖๔๐	๑๖	๓๖,๐๕๐
๑๕.๕	๓๔,๘๙๐	๑๕.๕	๓๕,๒๗๐
๑๕	๓๔,๑๔๐	๑๕	๓๔,๕๐๐
๑๔.๕	๓๓,๓๙๐	๑๔.๕	๓๔,๐๒๐
๑๔	๓๒,๖๔๐	๑๔	๓๓,๒๕๐
๑๓.๕	๓๑,๘๙๐	๑๓.๕	๓๒,๔๗๐
๑๓	๓๑,๑๔๐	๑๓	๓๒,๐๐๐
๑๒.๕	๓๐,๓๙๐	๑๒.๕	๓๑,๒๒๐
๑๒	๒๙,๖๔๐	๑๒	๓๐,๔๕๐
๑๑.๕	๒๘,๘๙๐	๑๑.๕	๓๐,๐๘๐
๑๑	๒๘,๑๔๐	๑๑	๒๙,๓๑๐
๑๐.๕	๒๗,๓๙๐	๑๐.๕	๒๘,๕๓๐
๑๐	๒๖,๖๔๐	๑๐	๒๘,๐๖๐
๙.๕	๒๖,๘๙๐	๙.๕	๒๗,๒๘๐
๙	๒๖,๑๔๐	๙	๒๖,๕๑๐
๘.๕	๒๕,๓๙๐	๘.๕	๒๖,๐๓๐
๘	๒๕,๖๔๐	๘	๒๖,๒๖๐
๗.๕	๒๔,๘๙๐	๗.๕	๒๕,๔๘๐
๗	๒๔,๑๔๐	๗	๒๕,๐๑๐
๖.๕	๒๓,๓๙๐	๖.๕	๒๔,๒๓๐
๖	๒๓,๖๔๐	๖	๒๔,๔๖๐
๕.๕	๒๒,๘๙๐	๕.๕	๒๓,๖๘๐
๕	๒๒,๑๔๐	๕	๒๓,๑๑๐
๔.๕	๒๑,๓๙๐	๔.๕	๒๒,๓๓๐
๔	๒๑,๖๔๐	๔	๒๒,๕๖๐
๓.๕	๒๐,๘๙๐	๓.๕	๒๑,๗๘๐
๓	๒๐,๑๔๐	๓	๒๑,๐๑๐
๒.๕	๑๙,๓๙๐	๒.๕	๒๐,๒๓๐
๒	๑๙,๖๔๐	๒	๑๙,๔๖๐
๑.๕	๑๘,๘๙๐	๑.๕	๑๙,๐๑๐
๑	๑๘,๑๔๐	๑	๑๘,๒๓๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๙	ชั้น	อันดับ ท.๙
๒๐	๔๘,๖๐๐	๒๐	๕๐,๕๕๐
๑๙.๕	๔๗,๘๕๐	๑๙.๕	๔๙,๗๗๐
๑๙	๔๗,๑๑๐	๑๙	๔๙,๐๐๐
๑๘.๕	๔๖,๓๖๐	๑๘.๕	๔๘,๒๒๐
๑๘	๔๕,๖๒๐	๑๘	๔๗,๔๕๐
๑๗.๕	๔๔,๘๗๐	๑๗.๕	๔๖,๖๗๐
๑๗	๔๔,๑๓๐	๑๗	๔๕,๙๐๐
๑๖.๕	๔๓,๓๘๐	๑๖.๕	๔๕,๑๒๐
๑๖	๔๒,๖๓๐	๑๖	๔๔,๓๔๐
๑๕.๕	๔๑,๘๙๐	๑๕.๕	๔๓,๕๗๐
๑๕	๔๑,๑๔๐	๑๕	๔๒,๗๙๐
๑๔.๕	๔๐,๔๐๐	๑๔.๕	๔๒,๐๒๐
๑๔	๓๙,๖๕๐	๑๔	๔๑,๒๔๐
๑๓.๕	๓๘,๙๐๐	๑๓.๕	๔๐,๔๖๐
๑๓	๓๘,๑๕๐	๑๓	๓๙,๖๘๐
๑๒.๕	๓๗,๔๔๐	๑๒.๕	๓๘,๙๔๐
๑๒	๓๖,๗๒๐	๑๒	๓๘,๑๙๐
๑๑.๕	๓๖,๐๓๐	๑๑.๕	๓๗,๔๘๐
๑๑	๓๕,๓๖๐	๑๑	๓๖,๗๘๐
๑๐.๕	๓๔,๖๘๐	๑๐.๕	๓๖,๐๗๐
๑๐	๓๓,๙๙๐	๑๐	๓๕,๓๕๐
๙.๕	๓๓,๓๓๐	๙.๕	๓๔,๖๗๐
๙	๓๒,๖๘๐	๙	๓๓,๙๙๐
๘.๕	๓๒,๐๒๐	๘.๕	๓๓,๓๑๐
๘	๓๑,๓๗๐	๘	๓๒,๖๓๐
๗.๕	๓๐,๗๒๐	๗.๕	๓๑,๙๕๐
๗	๓๐,๐๗๐	๗	๓๑,๒๘๐
๖.๕	๒๙,๔๐๐	๖.๕	๓๐,๕๘๐
๖	๒๘,๗๕๐	๖	๒๙,๙๐๐
๕.๕	๒๘,๑๐๐	๕.๕	๒๙,๒๓๐
๕	๒๗,๔๕๐	๕	๒๘,๕๕๐
๔.๕	๒๖,๘๐๐	๔.๕	๒๗,๘๘๐
๔	๒๖,๑๕๐	๔	๒๗,๒๐๐
๓.๕	๒๕,๕๐๐	๓.๕	๒๖,๕๒๐
๓	๒๔,๘๖๐	๓	๒๕,๘๖๐
๒.๕	๒๔,๒๓๐	๒.๕	๒๕,๒๐๐
๒	๒๓,๕๙๐	๒	๒๔,๕๔๐
๑.๕	๒๒,๙๖๐	๑.๕	๒๓,๘๘๐
๑	๒๒,๓๓๐	๑	๒๓,๒๓๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๑๐	ชั้น	อันดับ ท.๑๐
๑๙	๕๗,๔๗๐	๑๙	๕๙,๗๗๐
๑๘.๕	๕๖,๕๕๐	๑๘.๕	๕๘,๘๕๐
๑๘	๕๕,๗๐๐	๑๘	๕๗,๙๓๐
๑๗.๕	๕๔,๘๑๐	๑๗.๕	๕๗,๐๑๐
๑๗	๕๓,๙๒๐	๑๗	๕๖,๐๘๐
๑๖.๕	๕๓,๐๔๐	๑๖.๕	๕๕,๑๗๐
๑๖	๕๒,๑๕๐	๑๖	๕๔,๒๔๐
๑๕.๕	๕๑,๒๗๐	๑๕.๕	๕๓,๓๓๐
๑๕	๕๐,๓๗๐	๑๕	๕๒,๓๙๐
๑๔.๕	๔๙,๔๙๐	๑๔.๕	๕๑,๔๗๐
๑๔	๔๘,๖๑๐	๑๔	๕๐,๕๖๐
๑๓.๕	๔๗,๗๒๐	๑๓.๕	๔๙,๖๓๐
๑๓	๔๖,๘๒๐	๑๓	๔๘,๗๐๐
๑๒.๕	๔๕,๙๔๐	๑๒.๕	๔๗,๗๘๐
๑๒	๔๕,๐๖๐	๑๒	๔๖,๘๗๐
๑๑.๕	๔๔,๒๒๐	๑๑.๕	๔๕,๙๙๐
๑๑	๔๓,๓๙๐	๑๑	๔๕,๑๓๐
๑๐.๕	๔๒,๕๔๐	๑๐.๕	๔๔,๒๕๐
๑๐	๔๑,๗๑๐	๑๐	๔๓,๓๘๐
๙.๕	๔๐,๙๑๐	๙.๕	๔๒,๕๕๐
๙	๔๐,๑๑๐	๙	๔๑,๗๒๐
๘.๕	๓๙,๓๒๐	๘.๕	๔๐,๙๐๐
๘	๓๘,๕๑๐	๘	๔๐,๐๖๐
๗.๕	๓๗,๗๑๐	๗.๕	๓๙,๒๒๐
๗	๓๖,๙๑๐	๗	๓๘,๓๙๐
๖.๕	๓๖,๑๑๐	๖.๕	๓๗,๕๖๐
๖	๓๕,๓๑๐	๖	๓๖,๗๓๐
๕.๕	๓๔,๕๑๐	๕.๕	๓๕,๙๐๐
๕	๓๓,๗๑๐	๕	๓๕,๐๖๐
๔.๕	๓๒,๙๑๐	๔.๕	๓๔,๒๓๐
๔	๓๒,๑๒๐	๔	๓๓,๔๑๐
๓.๕	๓๑,๓๓๐	๓.๕	๓๒,๕๙๐
๓	๓๐,๕๔๐	๓	๓๑,๗๗๐
๒.๕	๒๙,๗๖๐	๒.๕	๓๐,๙๖๐
๒	๒๘,๙๘๐	๒	๓๐,๑๔๐
๑.๕	๒๘,๒๒๐	๑.๕	๒๙,๓๕๐
๑	๒๗,๔๕๐	๑	๒๘,๕๕๐

บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การปรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๑๑	ชั้น	อันดับ ท.๑๑
๑๖	๖๑,๘๖๐	๑๖	๖๔,๓๔๐
๑๕.๕	๖๐,๘๓๐	๑๕.๕	๖๓,๒๓๐
๑๕	๕๙,๘๐๐	๑๕	๖๒,๒๐๐
๑๔.๕	๕๘,๗๘๐	๑๔.๕	๖๑,๑๔๐
๑๔	๕๗,๗๕๐	๑๔	๖๐,๐๖๐
๑๓.๕	๕๖,๗๓๐	๑๓.๕	๕๙,๐๐๐
๑๓	๕๕,๗๑๐	๑๓	๕๗,๙๔๐
๑๒.๕	๕๔,๖๗๐	๑๒.๕	๕๖,๘๖๐
๑๒	๕๓,๖๕๐	๑๒	๕๕,๘๐๐
๑๑.๕	๕๒,๖๓๐	๑๑.๕	๕๔,๗๔๐
๑๑	๕๑,๖๒๐	๑๑	๕๓,๖๙๐
๑๐.๕	๕๐,๖๐๐	๑๐.๕	๕๒,๖๓๐
๑๐	๔๙,๖๐๐	๑๐	๕๑,๕๙๐
๙.๕	๔๘,๕๘๐	๙.๕	๕๐,๕๓๐
๙	๔๗,๕๗๐	๙	๔๙,๔๘๐
๘.๕	๔๖,๕๗๐	๘.๕	๔๘,๔๔๐
๘	๔๕,๕๖๐	๘	๔๗,๓๙๐
๗.๕	๔๔,๕๖๐	๗.๕	๔๖,๓๕๐
๗	๔๓,๕๖๐	๗	๔๕,๓๑๐
๖.๕	๔๒,๕๗๐	๖.๕	๔๔,๒๘๐
๖	๔๑,๕๗๐	๖	๔๓,๒๔๐
๕.๕	๔๐,๕๙๐	๕.๕	๔๒,๒๒๐
๕	๓๙,๖๐๐	๕	๔๑,๑๙๐
๔.๕	๓๘,๖๓๐	๔.๕	๔๐,๑๘๐
๔	๓๗,๖๗๐	๔	๓๙,๑๘๐
๓.๕	๓๖,๗๑๐	๓.๕	๓๘,๑๘๐
๓	๓๕,๗๘๐	๓	๓๗,๒๒๐
๒.๕	๓๔,๘๔๐	๒.๕	๓๖,๒๔๐
๒	๓๓,๙๓๐	๒	๓๕,๒๙๐
๑.๕	๓๓,๐๒๐	๑.๕	๓๔,๓๕๐
๑	๓๒,๑๒๐	๑	๓๓,๔๑๐

บัญชีท้าย พรฎ.การรับฯ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘		บัญชีท้าย พรฎ.การรับฯ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ชั้น	อันดับ ท.๑๑	ชั้น	อันดับ ท.๑๑
๑๐	๖๓,๙๒๐	๑๐	๖๖,๔๘๐
๙.๕	๖๒,๘๙๐	๙.๕	๖๕,๔๑๐
๙	๖๑,๘๖๐	๙	๖๔,๓๔๐
๘.๕	๖๐,๘๓๐	๘.๕	๖๓,๒๗๐
๘	๕๙,๘๐๐	๘	๖๒,๒๐๐
๗.๕	๕๘,๗๘๐	๗.๕	๖๑,๑๔๐
๗	๕๗,๗๕๐	๗	๖๐,๐๖๐
๖.๕	๕๖,๗๓๐	๖.๕	๕๙,๐๐๐
๖	๕๕,๗๑๐	๖	๕๗,๙๔๐
๕.๕	๕๔,๖๗๐	๕.๕	๕๖,๘๖๐
๕	๕๓,๖๕๐	๕	๕๕,๘๐๐
๔.๕	๕๒,๖๓๐	๔.๕	๕๔,๗๔๐
๔	๕๑,๖๒๐	๔	๕๓,๖๙๐
๓.๕	๕๐,๖๐๐	๓.๕	๕๒,๖๓๐
๓	๔๙,๖๐๐	๓	๕๑,๕๙๐
๒.๕	๔๘,๕๘๐	๒.๕	๕๐,๕๓๐
๒	๔๗,๕๗๐	๒	๔๙,๔๘๐
๑.๕	๔๖,๕๗๐	๑.๕	๔๘,๔๔๐
๑	๔๕,๕๖๐	๑	๔๗,๓๙๐

(สำเนา)

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๕/คพร./๖๘

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๕๐

เรื่อง แนวทางการปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่๖)
๒. ตารางการปรับค่าตอบแทนของพนักงานราชการจากบัญชีอัตราค่าตอบแทนแนบท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่๔) เข้าสู่บัญชีอัตราค่าตอบแทนแนบท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่๖)

ด้วยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๐ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับอัตราค่าตอบแทนสำหรับพนักงานราชการ ดังนี้

๑. ปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ สำหรับบัญชีกลุ่มงานบริการ บัญชีกลุ่มงานเทคนิค บัญชีกลุ่มงานบริหารทั่วไป บัญชีกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ตามบัญชีแนบท้ายประกาศคณะกรรมการฯ (ฉบับที่๖) ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐

๒. ปรับเงินช่วยค่าครองชีพพิเศษของพนักงานราชการ โดยปรับอัตราค่าตอบแทนรวม(ค่าตอบแทนรวม หมายถึง ค่าตอบแทนบวกค่าตอบแทนพิเศษ (หากมี) บวกเงินช่วยค่าครองชีพพิเศษ) **ขั้นต่ำเป็น ๗,๗๐๐ บาท** และปรับเพดานอัตราค่าตอบแทนรวมกับเงินช่วยค่าครองชีพดังกล่าว **ขั้นสูงเป็น ๑๑,๐๐๐ บาท** โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐

๓. กำหนดขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานราชการตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน (ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ รวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี) จากบัญชีอัตราค่าตอบแทนที่ใช้ในปัจจุบันตามประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ของพนักงานราชการ (ฉบับที่๔) ก่อน แล้วจึงปรับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเข้าสู่ อัตราค่าตอบแทนตามบัญชีท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ของพนักงานราชการ (ฉบับที่๖)

๓.๒ ให้ปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการที่ได้รับในปัจจุบันตามบัญชีกลุ่ม งานเข้าสู่บัญชีท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ราชการ (ฉบับที่๖) ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓.๒.๑ พนักงานราชการกลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานเทคนิค ที่ได้รับ อัตราค่าตอบแทนขั้นใดจะได้รับการปรับอัตราค่าตอบแทนในขั้นที่ตรงกัน ตามตารางการปรับ อัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการจากบัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์พนักงานราชการ (ฉบับที่๔) เข้าสู่บัญชีอัตราค่าตอบแทน ท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์พนักงานราชการ (ฉบับที่๖)

๓.๒.๒ พนักงานราชการกลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่ได้รับอัตราค่าตอบแทนอัตราใด จะได้รับการปรับอัตราค่า ต่อตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ตามตารางการปรับอัตราค่าตอบแทนฯ

๓.๓.๓ พนักงานราชการกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ได้รับอัตราค่า ต่อตอบแทนอัตราใดจะได้รับการปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔

๓.๓ สำหรับการจ่ายเงินช่วยค่าครองชีพพิเศษของพนักงานราชการให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินช่วยค่าครองชีพพิเศษของพนักงานราชการที่กระทรวงการคลัง กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เบญจวรรณ สร้างนิทร**

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

ที่ปรึกษาระบบราชการ

รักษาราชการแทนรองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร.๐ ๒๒๘๑ ๕๐๒๐, ๐ ๒๒๘๐ ๓๔๒๒ โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๐๘๗๔

(สำเนา)

ประกาศคณะกรรมการการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๖)

โดยที่ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นฐานคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ และข้อ ๑๖ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานราชการไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการและบัญชีกลุ่มงานบริการ บัญชีกลุ่มงานเทคนิค บัญชีกลุ่มงานบริหารทั่วไป บัญชีกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๔) และให้ใช้บัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

(ลงชื่อ) **ทิพาดี เมฆสุวรรณค์**

(คุณหญิงทิพาดี เมฆสุวรรณค์)

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

บัญชีกลุ่มงานบริการ

ชั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
๒๓	๑๘,๕๐๐
๒๒	๑๗,๖๓๐
๒๑	๑๖,๗๖๐
๒๐	๑๕,๘๙๐
๑๙	๑๕,๐๔๐
๑๘	๑๔,๓๒๐
๑๗	๑๓,๖๒๐
๑๖	๑๒,๙๓๐
๑๕	๑๒,๒๓๐
๑๔	๑๑,๖๔๐
๑๓	๑๑,๐๘๐
๑๒	๑๐,๕๓๐
๑๑	๙,๙๙๐
๑๐	๙,๕๓๐
๙	๙,๐๘๐
๘	๘,๖๑๐
๗	๘,๑๖๐
๖	๗,๗๓๐
๕	๗,๔๐๐
๔	๗,๐๑๐
๓	๖,๖๔๐
๒	๖,๓๘๐
๑	๖,๑๐๐

แนบท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ
(ฉบับที่ ๖) ลว. ๕ ตุลาคม ๒๕๕๐

บัญชีกลุ่มงานเทคนิค

ชั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
๒๕	๒๒,๘๒๐
๒๔	๒๑,๙๔๐
๒๓	๒๑,๐๘๐
๒๒	๒๐,๒๑๐
๒๑	๑๙,๓๔๐
๒๐	๑๘,๕๐๐
๑๙	๑๗,๖๓๐
๑๘	๑๖,๗๖๐
๑๗	๑๕,๘๙๐
๑๖	๑๕,๐๔๐
๑๕	๑๔,๓๒๐
๑๔	๑๓,๖๒๐
๑๓	๑๒,๙๓๐
๑๒	๑๒,๒๓๐
๑๑	๑๑,๖๔๐
๑๐	๑๑,๐๘๐
๙	๑๐,๕๓๐
๘	๙,๙๙๐
๗	๙,๕๓๐
๖	๙,๐๘๐
๕	๘,๖๑๐
๔	๘,๑๖๐
๓	๗,๗๓๐
๒	๗,๔๐๐
๑	๗,๐๑๐

แนบท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ
(ฉบับที่ ๖) ลว. ๕ ตุลาคม ๒๕๕๐

บัญชีกลุ่มงานบริหารทั่วไป

อัตรา	อัตรา (บาท/เดือน)
สูงสุด	๓๑,๗๗๐
ต่ำสุด	๙,๕๓๐

บัญชีกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

อัตรา	อัตรา (บาท/เดือน)
สูงสุด	๔๐,๗๙๐
ต่ำสุด	๙,๕๓๐

บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

อัตรา	อัตรา (บาท/เดือน)
สูงสุด	๖๕,๐๙๐
ต่ำสุด	๑๖,๗๖๐

แนบท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ
(ฉบับที่ ๖) ลว. ๕ ตุลาคม ๒๕๕๐

บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภทที่ ปรึกษา	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์	ผลงาน	อัตราค่า ตอบแทน (บาท/เดือน)
๑. ระดับสากล (World Class)	สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันการศึกษาชั้น นำของต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่ เกี่ยวข้องกับงาน/ โครงการที่จะปฏิบัติ	เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาการในระดับสากลไม่ น้อยกว่า ๑๐ ปี และมี ความเชี่ยวชาญรอบรู้ใน สาขาวิชาอื่นๆที่เป็นประ โยชน์ต่องาน	มีผลงานที่เกี่ยวข้อง กับงาน/โครงการใน ระดับสากลไม่ต่ำกว่า ๕ ชิ้น	ไม่เกิน ๒๐๘,๐๐๐
๒. ระดับประเทศ	สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันการศึกษาชั้น นำของต่างประเทศ หรือในประเทศใน สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง กับงาน/โครงการที่ จะปฏิบัติ	เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาการด้านที่เกี่ยวข้อง ในระดับประเทศไม่น้อย กว่า ๑๐ ปี และมีความ เชี่ยวชาญรอบรู้ในสาขา วิชาอื่นๆที่เป็นประโยชน์ ต่องาน	มีผลงานที่เกี่ยวข้อง กับงาน/โครงการใน ระดับประเทศไม่ต่ำ กว่า ๕ ชิ้น	ไม่เกิน ๑๕๖,๐๐๐
๓. ระดับทั่วไป	สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันการศึกษาชั้น นำของต่างประเทศ หรือในประเทศใน สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง กับงาน/โครงการที่ จะปฏิบัติ	เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาการด้านที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๕ - ๑๐ ปี	มีผลงานที่เกี่ยวข้อง กับงาน/โครงการใน ระดับประเทศไม่ต่ำ กว่า ๓ ชิ้น	ไม่เกิน ๑๐๔,๐๐๐

แนบท้ายประกาศคณะกรรมการฯ เรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ
(ฉบับที่ ๖) ลว. ๕ ตุลาคม ๒๕๕๐

ตารางการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการจากบัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๕) เข้าสู่บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๖)

บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๕)		บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๖)	
บัญชีกลุ่มงานบริการ		บัญชีกลุ่มงานบริการ	
ชั้น	อัตรา (บาท/เดือน)	ชั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
๒๓	๑๗,๗๘๐	๒๓	๑๘,๕๐๐
๒๒	๑๖,๙๕๐	๒๒	๑๗,๖๓๐
๒๑	๑๖,๑๑๐	๒๑	๑๖,๗๖๐
๒๐	๑๕,๒๘๐	๒๐	๑๕,๘๙๐
๑๙	๑๔,๔๕๐	๑๙	๑๕,๐๔๐
๑๘	๑๓,๗๗๐	๑๘	๑๔,๓๒๐
๑๗	๑๓,๑๐๐	๑๗	๑๓,๖๒๐
๑๖	๑๒,๔๒๐	๑๖	๑๒,๙๓๐
๑๕	๑๑,๗๕๐	๑๕	๑๒,๒๓๐
๑๔	๑๑,๑๙๐	๑๔	๑๑,๖๔๐
๑๓	๑๐,๖๕๐	๑๓	๑๑,๐๘๐
๑๒	๑๐,๑๒๐	๑๒	๑๐,๕๓๐
๑๑	๙,๖๐๐	๑๑	๙,๙๙๐
๑๐	๙,๑๖๐	๑๐	๙,๕๓๐
๙	๘,๗๒๐	๙	๙,๐๘๐
๘	๘,๒๗๐	๘	๘,๖๑๐
๗	๗,๘๔๐	๗	๘,๑๖๐
๖	๗,๔๗๐	๖	๗,๗๓๐
๕	๗,๑๑๐	๕	๗,๔๐๐
๔	๖,๗๔๐	๔	๗,๐๑๐
๓	๖,๓๘๐	๓	๖,๖๔๐
๒	๖,๑๒๐	๒	๖,๓๘๐
๑	๕,๘๖๐	๑	๖,๑๐๐

บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๔)		บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๖)	
บัญชีกลุ่มงานเทคนิค		บัญชีกลุ่มงานเทคนิค	
ขั้น	อัตรา (บาท/เดือน)	ขั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
๒๕	๒๑,๙๓๐	๒๕	๒๒,๘๒๐
๒๔	๒๑,๐๙๐	๒๔	๒๑,๙๔๐
๒๓	๒๐,๒๖๐	๒๓	๒๑,๐๘๐
๒๒	๑๙,๔๓๐	๒๒	๒๐,๒๑๐
๒๑	๑๘,๕๙๐	๒๑	๑๙,๓๔๐
๒๐	๑๗,๗๘๐	๒๐	๑๘,๕๐๐
๑๙	๑๖,๙๕๐	๑๙	๑๗,๖๓๐
๑๘	๑๖,๑๑๐	๑๘	๑๖,๗๖๐
๑๗	๑๕,๒๘๐	๑๗	๑๕,๘๙๐
๑๖	๑๔,๔๕๐	๑๖	๑๕,๐๔๐
๑๕	๑๓,๖๓๐	๑๕	๑๔,๒๒๐
๑๔	๑๓,๑๐๐	๑๔	๑๓,๖๒๐
๑๓	๑๒,๔๒๐	๑๓	๑๒,๙๓๐
๑๒	๑๑,๗๕๐	๑๒	๑๒,๒๓๐
๑๑	๑๑,๑๙๐	๑๑	๑๑,๖๔๐
๑๐	๑๐,๖๕๐	๑๐	๑๑,๐๘๐
๙	๑๐,๑๒๐	๙	๑๐,๕๓๐
๘	๙,๖๐๐	๘	๙,๙๙๐
๗	๙,๑๖๐	๗	๙,๕๓๐
๖	๘,๗๒๐	๖	๙,๐๘๐
๕	๘,๒๗๐	๕	๘,๖๑๐
๔	๗,๘๔๐	๔	๘,๑๖๐
๓	๗,๔๓๐	๓	๗,๗๓๐
๒	๗,๑๑๐	๒	๗,๔๐๐
๑	๖,๗๔๐	๑	๗,๐๑๐

บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๔)				บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๖)			
บัญชีกลุ่มงานบริหารทั่วไป				บัญชีกลุ่มงานบริหารทั่วไป			
ขั้น	อัตราการปรับตามผลประเมิน			ขั้น	อัตราการปรับตามผลประเมิน		
	๓%	๔%	๕%		๓%	๔%	๕%
๓๐,๕๔๐	-	-	-	๓๑,๗๗๐	-	-	-
๙,๑๖๐	๙,๔๔๐	๙,๕๓๐	๙,๖๒๐	๙,๕๓๐	๙,๘๒๐	๙,๙๒๐	๑๐,๐๑๐

บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๔)				บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๖)			
บัญชีกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ				บัญชีกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ			
ขั้น	อัตราการปรับตามผลประเมิน			ขั้น	อัตราการปรับตามผลประเมิน		
	๓%	๔%	๕%		๓%	๔%	๕%
๓๙,๒๒๐	-	-	-	๔๐,๗๔๐	-	-	-
๙,๑๖๐	๙,๔๔๐	๙,๕๓๐	๙,๖๒๐	๙,๕๓๐	๙,๘๒๐	๙,๙๒๐	๑๐,๐๑๐

บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๔)				บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ (ฉบับที่ ๖)			
บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ				บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ			
ขั้น	อัตราการปรับตามผลประเมิน			ขั้น	อัตราการปรับตามผลประเมิน		
	๓%	๔%	๕%		๓%	๔%	๕%
๖๒,๕๘๐	-	-	-	๖๕,๐๙๐	-	-	-
๑๖,๑๑๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๗๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๖,๗๖๐	๑๗,๒๗๐	๑๗,๔๔๐	๑๗,๖๐๐

การปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการจากบัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ เข้าสู่บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๖)

บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ ฯ	
บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	
ประเภทที่ปรึกษา	อัตราค่าตอบแทน (บาท/เดือน)
๑. ระดับสากล	ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐
๒. ระดับประเทศ	ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐
๓. ระดับทั่วไป	ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐

บัญชีอัตราค่าตอบแทนท้ายประกาศ ฯ (ฉบับที่ ๖)	
บัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	
ประเภทที่ปรึกษา	อัตราค่าตอบแทน (บาท/เดือน)
๑. ระดับสากล	ไม่เกิน ๒๐๘,๐๐๐
๒. ระดับประเทศ	ไม่เกิน ๑๕๖,๐๐๐
๓. ระดับทั่วไป	ไม่เกิน ๑๐๔,๐๐๐

(สำเนา)

ที่ นร ๑๐๐๔.๓/ว ๑๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๐

เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่ ก.พ. รับรอง

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๓/ว ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตร วิชาชีพหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นจากสถานศึกษาในประเทศที่ ก.พ. รับรองแล้ว จำนวน ๑ ชุด
๒. รายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ (สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา สหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และ Asian Institute of Technology) จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับของผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถานศึกษาในประเทศที่ก.พ. รับรอง และอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับและระดับตำแหน่งที่ควรได้รับและระดับตำแหน่งที่ควรแต่งตั้งของผู้สำเร็จการศึกษาจากสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา สหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และ Asian Institute of Technology เพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

โดยที่ได้มีพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทำยพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทำยพระราชกฤษฎีกานี้แทน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน (ฉบับที่๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดอัตราเงิน

เดือนที่ควรได้รับของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒಿಯอื่นที่ได้รับการ
บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ดังปรากฏรายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
หรือคุณวุฒಿಯอื่นจากสถานศึกษาในประเทศที่ ก.พ. รับรอง และของผู้สำเร็จการศึกษาจาก
ต่างประเทศ (สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา สหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย
ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และAsian Institute of Technology) ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑
และ ๒

อนึ่ง การพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตร
วิชาชีพหรือคุณวุฒಿಯอื่นจากสถานศึกษาในประเทศ หรือจากสถานศึกษาจากต่างประเทศ
อื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายๆไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป และได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่างๆ
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ปรีชา วัชรากัย

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร
โทร.๐ ๒๕๔๗ ๑๙๒๑-๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๒๘

**รายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับปริญญา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นจากสถานศึกษาในประเทศที่ ก.พ. รับรองแล้ว**

ลำดับที่	คุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองแล้ว	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่	
		อันดับ	ขั้น(บาท)	อันดับ	ขั้น(บาท)
๑	วุฒิปัตรีแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔-๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตรี	๕	๑๓,๑๖๐	๕	๑๓,๖๙๐
๒	วุฒิปัตรีแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔-๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตรี	๕	๑๓,๑๖๐	๕	๑๓,๖๙๐
๓	วุฒิปัตรีแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตรี	๕	๑๒,๖๐๐	๕	๑๓,๑๑๐
๔	วุฒิปัตรีแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตรี	๕	๑๒,๖๐๐	๕	๑๓,๑๑๐

ลำดับที่	คุณสมบัติที่ ก.พ. รับรองแล้ว	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่	
		อันดับ	ขั้น(บาท)	อันดับ	ขั้น(บาท)
๕	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๕	๑๒,๖๐๐	๕	๑๓,๑๑๐
๖	ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตทางการแพทย์ คลินิกที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรชั้นสูงทาง วิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก	๔	๑๑,๑๘๐	๔	๑๑,๖๓๐
๗	ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงที่มีหลักสูตรการ ศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากปริญญาทันตแพทย ศาสตรมหาบัณฑิต	๔	๑๑,๑๘๐	๔	๑๑,๖๓๐
๘	ปริญญาทันตแพทยศาสตรมหาบัณฑิต	๔	๑๐,๗๑๐	๔	๑๑,๑๔๐
๙	ปริญญาวิทยาศาสตรการแพทย์พื้นฐาน หรือ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตเฉพาะสาขาวิชาที่ กำหนดที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อ จากวุฒิปริญญาพื้นฐาน หลายระดับ ดังนี้ คือ				
	๙.๑ ได้รับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญา ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตร บัณฑิต	๔	๑๐,๗๑๐	๔	๑๑,๑๔๐
	๙.๒ ได้รับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญา ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาสัตวแพทย ศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรเดิม)	๔	๑๐,๒๕๐	๔	๑๐,๖๖๐
	๙.๓ ได้รับปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต	๔	๙,๗๙๐	๔	๑๐,๑๙๐
	๙.๔ ได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๔	๙,๓๒๐	๔	๙,๗๐๐
๑๐	ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิทยาศาสตรการ แพทย์คลินิก	๔	๑๐,๒๕๐	๔	๑๐,๖๖๐
๑๑	ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงที่มีหลักสูตรการ ศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากปริญญาโท ในข้อ ๑๓	๔	๑๐,๒๕๐	๔	๑๐,๖๖๐

ลำดับที่	คุณสมบัติที่ ก.พ. รับรองแล้ว	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่	
		อันดับ	ขั้น(บาท)	อันดับ	ขั้น(บาท)
๑๒	ปริญญาโทที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีเฉพาะที่กำหนดในข้อ ๑๘	๔	๑๐,๒๕๐	๔	๑๐,๖๖๐
๑๓	ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	๔	๙,๓๒๐	๔	๙,๗๐๐
๑๔	ปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือปริญญาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต	๔	๙,๗๙๐	๔	๑๐,๑๙๐
๑๕	ปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรเดิม)	๔	๙,๓๒๐	๔	๙,๗๐๐
๑๖	ประกาศนียบัตรชั้นสูงที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีเฉพาะที่กำหนด ในข้อ๑๘	๓	๙,๑๐๐	๓	๙,๔๗๐
๑๗	ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีทั่วไป ในข้อ๑๙	๓	๘,๓๖๐	๓	๘,๗๐๐
๑๘	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี	๓	๘,๓๖๐	๓	๘,๗๐๐
๑๙	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๓	๗,๖๓๐	๓	๗,๙๔๐
๒๐	อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๖ เดือน ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๒	๗,๑๓๐	๒	๗,๔๒๐

ลำดับที่	คุณสมบัติ ก.พ. รับรองแล้ว	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่	
		อันดับ	ขั้น(บาท)	อันดับ	ขั้น(บาท)
๒๑	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๒	๖,๘๒๐	๒	๗,๑๐๐
๒๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	๒	๖,๒๒๐	๒	๖,๔๗๐
๒๓	ประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือนต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๑	๕,๗๔๐	๑	๕,๙๗๐
๒๔	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	๑	๕,๕๓๐	๑	๕,๗๖๐
๒๕	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	๑	๕,๑๐๐	๑	๕,๓๑๐

ลำดับที่	คุณสมบัติที่ ก.พ. รับรองแล้ว	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่	
		อันดับ	ขั้น(บาท)	อันดับ	ขั้น(บาท)
๒๖	ประกาศนียบัตรวิชาชีพดุงครรภ์อนามัย หรือ ประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	๑	๔,๙๘๐	๑	๕,๑๘๐
๒๗	ประกาศนียบัตรวิชาชีพของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี เดือน ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	๑	๔,๘๘๐	๑	๕,๐๘๐
๒๘	ประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ขั้นต้น	๑	๔,๘๘๐	๑	๕,๐๘๐
๒๙	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น และ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๑	๔,๘๘๐	๑	๕,๐๘๐

รายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ
(สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา สหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย ประเทศ
นิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และAsian Institute of Technology)

ลำดับที่	คุณสมบัติ	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่	
		อันดับ	ขั้น(บาท)	อันดับ	ขั้น(บาท)
๑	Higher National Diploma (HND)	๓	๗,๒๖๐	๓	๗,๕๖๐
๒	ปริญญาตรีหลักสูตร ๔ ปี ของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาที่ต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ แต่สถาบันได้รับเฉพาะการรับรองวิทยฐานะสถาบัน	๓	๖,๘๙๐	๓	๗,๑๗๐
๓	ปริญญาตรีทั่วไป หรือปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาที่ไม่ต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ และสถาบันได้รับรองวิทยฐานะสถาบัน หรือปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกาสภาวิชาชีพที่ต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ และสถาบันนั้นได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ	๓	๗,๖๓๐	๓	๗,๙๔๐
๔	ปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากสถาบันที่ไม่ได้รับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ แต่ได้รับเฉพาะการรับรองวิทยฐานะสถาบัน	๓	๗,๖๓๐	๓	๗,๙๔๐
๕	ปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากสถาบันที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ หรือ Postgraduate Diploma (หลักสูตรปกติ)	๓	๘,๓๖๐	๓	๘,๗๐๐
๖	Postgraduate Diploma (หลักสูตรสำหรับนักศึกษาต่างชาติ)	๓	๘,๐๐๐	๓	๘,๓๒๐
๗	ปริญญาโทของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาที่ต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ แต่สถาบันได้รับเฉพาะการรับรองวิทยฐานะสถาบัน โดยไม่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ	๔	๘,๔๓๐	๔	๘,๗๗๐

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่	
		อันดับ	ขั้น(บาท)	อันดับ	ขั้น(บาท)
๘	ปริญญาโททั่วไป หรือปริญญาโทของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาที่ไม่ต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ และสถาบันได้รับการรับรองวิทยฐานะสถาบัน หรือปริญญาโทของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากสถาบันที่ไม่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ แต่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสถาบัน หรือ Doctor of Pharmacy จากสถาบันที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพของสหรัฐอเมริกา	๔	๙,๓๒๐	๔	๙,๗๐๐
๙	ปริญญาแพทยศาสตร์ ปริญญาทันตแพทยศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศ	๔	๙,๗๔๐	๔	๑๐,๑๔๐
๑๐	ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี + ปริญญาโทในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือปริญญาโทของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากสถาบันที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ	๔	๑๐,๒๕๐	๔	๑๐,๖๖๐
๑๑	ปริญญาแพทยศาสตร์ ปริญญาทันตแพทยศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตร์ + ปริญญาโทในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	๔	๑๐,๓๑๐	๔	๑๑,๑๔๐
๑๒	ปริญญาเอก	๕	๑๒,๖๐๐	๕	๑๓,๑๑๐
๑๓	ปริญญาแพทยศาสตร์ ปริญญาทันตแพทยศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตร์ + ปริญญาเอกในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	๕	๑๓,๑๖๐	๕	๑๓,๖๙๐

