



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมการแพทย์ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. 02 590 6195 โทรสาร 02 591 8261

ที่ สธ 0302/ ๙10

วันที่ 31 มีนาคม 2553

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนและการให้เงินค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ

เรียน หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์

ด้วย สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552 แจ้งมติ ครม.เห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ก.พ. จึงกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.2553 เป็นต้นไป ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552
2. ให้ใช้ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามเอกสารหมายเลข 1 ที่แนบมาพร้อมนี้
3. ให้ส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด
 - ครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม
 - ครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 ตุลาคม ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน
4. ให้แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ 3 เป็น 3 กลุ่มคือ
 - (1) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
 - (2) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 - (3) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปหากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเฉลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้
5. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน

กลุ่มที่ 1 นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ 2

- (1) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองอธิบดี
- (2) อธิบดีและรองอธิบดี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินอาจจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม บริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดได้

6. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือ ระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง และให้เบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ

7. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาประกอบการพิจารณาโดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

7.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น เพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน (ตามหนังสือ ก.พ.ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552)

7.2 กรณีที่ข้าราชการรายใดอยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ แต่ส่วนราชการหรือจังหวัดยังไม่มีคำสั่งแต่งตั้งภายในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม แล้วแต่กรณี ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการดังกล่าวตามประเภท สายงาน และระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยส่วนราชการ ไม่ต้องกันเงินไว้ (งบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นจากกรณีดังกล่าวให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการ)

8. การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณและไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ห้ามใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

9. ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนแต่ละครั้ง ให้มีการแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

10. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(1) ในครั้งปีที่แล้วามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

(2) ในครั้งปีที่แล้วมาต้อง

- ไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 2 เดือน

- ไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- บรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 เดือน

- ลาศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน

- ไม่ลาเกิน 23 วันหรือ 10 ครั้ง หรือสายไม่เกิน 18 ครั้ง

11. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 เป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

12. การโอนเงินเดือนให้ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ หรือผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาฝึกอบรม ฝึกงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 เดือน กรณีถ้ามีเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า 4 เดือน แต่มากกว่า 3 เดือนครึ่ง แต่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรโอนเงินเดือนให้ ขอให้ชี้แจงเหตุผล เป็นกรณีพิเศษ แล้วส่งแบบฟอร์ม ลข.6.1 และเหตุผลเป็นกรณีพิเศษที่จะขอโอนเงินเดือนให้ ส่งให้กรมการแพทย์เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเป็นการเฉพาะราย และหน่วยงานต้องกันเงินที่จะใช้โอนเงินเดือนให้ข้าราชการดังกล่าวด้วย

กรมการแพทย์ จึงขอแจ้งหน่วยงานให้ทราบและดำเนินการดังนี้

1. ได้จัดสรรวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ของหน่วยงานนี้ จำนวน.....บาท

2. ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดหน่วยงานของท่าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศกรมการแพทย์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ฉบับลงวันที่ 13 ตุลาคม 2552 และฉบับแก้ไข ลงวันที่ 19 มกราคม 2553 และจัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการแต่ละรายในสังกัด เป็น File ข้อมูลโดยบันทึกลงในแผ่น CD และกรณีที่หน่วยงานของท่านมีข้าราชการที่ถูกยืมตัวไปช่วยราชการที่อื่น ให้หน่วยงานติดตามข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรายนั้น ๆ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวข้างต้นด้วย

3. บริหารวงเงินตามที่จัดสรรในข้อ 1 สำหรับการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ.2552 (ส่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552) และจัดส่งข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งโอนเงินเดือนตามแบบ ลข.1 – ลข.6.1 ที่แนบมาพร้อมนี้ (สามารถเปิดดูได้จาก Website กองการเจ้าหน้าที่ กรมการแพทย์ ที่ <http://www.dms.moph.go.th/hrm>) เพื่อกรมการแพทย์จะได้ดำเนินการสั่งโอนเงินเดือนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการตามที่แจ้งข้างต้นและส่งข้อมูลถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ 30 เมษายน 2553 ต่อไป



(นายเรวัต วิศุคเวช)
อธิบดีกรมการแพทย์

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	61,650-66,480	บน	63,290
		28,550-61,640	ล่าง	61,640
	ต้น	56,530-64,340	บน	60,430
		23,230-56,520	ล่าง	52,650
อำนวยการ	สูง	45,540-59,770	บน	52,650
		23,230-45,530	ล่าง	45,150
	ต้น	37,980-50,550	บน	44,260
		18,910-37,970	ล่าง	31,680
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	54,110-66,480	บน 2	60,290*
		28,550-54,100	ล่าง 2	53,360*
		53,370-64,340	บน 1	58,690
		28,550-53,360	ล่าง 1	53,360
	เชี่ยวชาญ	44,850-59,770	บน	52,310
		23,230-44,840	ล่าง	44,060
	ชำนาญการพิเศษ	35,830-50,550	บน	43,190
		18,910-35,820	ล่าง	31,220
	ชำนาญการ	25,190-36,020	บน	30,600
		12,530-25,180	ล่าง	20,350
	ปฏิบัติการ	17,680-22,220	บน	19,950
		6,800-17,670	ล่าง	15,390
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	54,010-59,770	บน	56,890
		48,220-54,000	ล่าง	51,110
	อาวุโส	31,440-47,450	บน 2	39,440*
		15,410-31,430	ล่าง 2	28,270*
		28,280-36,020	บน 1	30,870
		15,410-28,270	ล่าง 1	28,270
	ชำนาญงาน	21,880-33,540	บน	27,710
		10,190-21,870	ล่าง	16,030
	ปฏิบัติงาน	13,270-18,190	บน	15,730
		4,630-13,260	ล่าง	10,790

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ตัวอย่าง

จข. 1

บัญชีการเงินเดือนข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการและประเภทตำแหน่งทั่วไป

ณ วันที่ 1 เมษายน 2553

โรงพยาบาล / สถาบัน / ศูนย์ / ศูนย์ / กอง..... กรมการแพทย์

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	คน.เลขที่	ผลรวม การประเมินฯ	ระดับ ผลการประเมิน	เงินเดือน ก่อนเลื่อน	ฐานในการ คำนวณ	ร้อยละของ การเลื่อน	จำนวนเงิน ที่ได้เลื่อน	เงินเดือนหลัง การเลื่อน	ค่าตอบแทน พิเศษ	หมายเหตุ
	กลุ่มงานเภสัชกรรม												
1	นางสาว.....	เภสัชกร	ชำนาญการ	xxxx	94	ดีเด่น	26,500	30,600	5	1,530	28,030	-	
	กลุ่มงานการบริหารผู้ป่วยนอก												
2	นาง.....	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	xxxx	95	ดีเด่น	49,500	43,190	5	1,050	50,550	1,145.50	* เป็นระดับเงินเดือนสูงสุด
3	นางสาว.....	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	xxxx	96	ดีเด่น	50,550	43,190	5	-	50,550	2,195.50	* เป็นระดับเงินเดือนสูงสุด
									รวมเงิน	2,580	รวมเงิน	3,341	

คำอธิบาย

ข้อที่(6) ผลรวมการประเมินฯ หมายถึง คะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน + คะแนนการประเมินสมรรถนะ + คะแนนจากงาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

เช่น คะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน = 68 คะแนน , คะแนนการประเมินสมรรถนะ = 18 คะแนน, คะแนนจากงาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ = 8 คะแนน ดังนั้นคะแนนในช่องผลรวมการประเมินฯ

จะเท่ากับ 68+18+8=94คะแนน

ข้อที่(7) ระดับผลการประเมิน หมายถึง การนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนน ผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ตามช่วงคะแนน

ประเมินของแต่ระดับที่หน่วยงานประกาศ

เช่น หากหน่วยงานฯ จัดกลุ่มคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ ระดับดีเด่น = 98 - 90 , ระดับดีมาก = 89 - 80 , ระดับดี = 79-70 , ระดับพอใช้ = 69-60 , ระดับต้องปรับปรุง = น้อยกว่าร้อยละ 60 ดังนั้น หากผลรวมการประเมินฯ

ในข้อที่ (6) = 94 ระดับผลการประเมิน คือ ระดับดีเด่น

ตัวอย่าง

ข้อที่ (8) เงินเดือนก่อนเลื่อน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ก่อนวันที่ 1 เมษายน 2553

ลข. 1

ข้อที่ (9) ฐานเงินเดือนก่อนเลื่อน หมายถึง ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 (ที่แนบมาพร้อมนี้)

ข้อที่ (10) ร้อยละของงบเลี้ยง หมายถึง ผลของให้เลื่อนเงินเดือนที่คิดเป็นอัตราร้อยละ โดยการคำนวณจากคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน

ซึ่งจะกำหนดให้เลื่อนได้หรือไม่เกินร้อยละฐานในการคำนวณ

เช่น หน่วยงานกำหนดให้ระดับต้น = ได้เลื่อนอัตราร้อยละ 5, ต่மாக = ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ 4.5, ต = ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ 4, พอใช้ = ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ 3.5 ต้องปรับปรุง = ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

ข้อที่ (11) จำนวนเงินที่ได้เลื่อน หมายถึง ผลจากการคำนวณเงินอัตราร้อยละของวงเงินเลื่อนจากฐานในการคำนวณ(ข้อที่ 9) จะได้เป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อนในรอบนั้น ซึ่งต้องเลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ กำหนดสำหรับ

ระดับตำแหน่งนั้นๆ และการคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

เช่น ในการคำนวณอย่างรายที่ 1 ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 5 **วิธีคิด** ให้นำฐานการคำนวณในข้อที่ (9) ซึ่งในตัวอย่างคือ จำนวนเงิน = 30,600 บาท นำมาคิดในอัตราร้อยละ 5 ได้ 1,530 บาท

ข้อที่ (12) เงินเดือนหลังการเลื่อน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้เลื่อนในข้อที่ (11) บวกกับ เงินเดือนก่อนเลื่อน ในข้อที่ (8)

เช่น ในการคำนวณอย่างรายที่ 1 ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนร้อยละ 5 = 1,530 บาท นำไปบวกกับเงินเดือนก่อนเลื่อนข้อที่(8) = 26,500บาท จะได้เงินเดือนหลังการเลื่อน 26,500 + 1,530 บาท = 28,030บาท

ข้อที่ (13) ค่าตอบแทนพิเศษ หมายถึง จำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษกรณีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด หรือ ใกล้เคียงสุด

เช่น ในกรณีตัวอย่างรายที่ 2 เป็นกรณีของบุคคลที่ได้รับเงินเดือนใกล้เคียงสุด ซึ่งเมื่อคำนวณจำนวนเงินที่ได้เลื่อนแล้ว จะได้รับจำนวนเงินในการเลื่อนที่เกินระดับสูงสุดของวงเงินเดือน ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

วิธีคิด 1. ค่าตอบแทนพิเศษ 5 จากฐานการคำนวณของจำนวนเงิน 43,190 บาท(ข้อที่ 9) จะได้เงิน = 2,159.50 บาท

2. นำเงินที่ได้ 2,195.50บาท ไปบวกกับเงินเดือนก่อนเลื่อน 49,500บาท ในข้อที่ (8) = 2,195.50 + 49,500 บาท จะได้ = 51,695.50 บาท ซึ่งเกินระดับเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือน คือ 50,550 บาท

3. นำเงินก่อนเลื่อน 49,500บาท ไปหักจากเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือน คือ 50,550บาท จะได้เงินจำนวนเงินที่เลื่อนได้ไม่เกินระดับสูงสุดของวงเงินเดือนนี้ = 1,050บาท

4. นำเงินที่ได้เลื่อน = 1,050บาท ไปหักจากเงินที่คำนวณได้จากฐานการคำนวณ(43,190บาท) ร้อยละ 5 = 2,195.50 บาท จะได้จำนวนเงิน = 1,145.50 บาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อที่ (14) หมายเหตุ ให้ระบุในกรณีของ 'เกินระดับเงินเดือนสูงสุด หรือ อื่นๆ

ตัวอย่าง

ดข. 1:1

บัญชีการเงินเดือนข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ณ วันที่ 1 เมษายน 2553

โรงพยาบาล / สถาบัน / สำนัก / ศูนย์ / กอง..... กรมการแพทย์

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	ตน.เลขที่	ผลรวม การประเมินฯ	ระดับ ผลการประเมิน	เงินเดือน ก่อนเดือน	ฐานในการ คำนวณ	ร้อยละของ การเลื่อน	จำนวนเงิน ที่ได้เลื่อน	เงินเดือนหลัง การเลื่อน	ค่าตอบแทน พิเศษ	หมายเหตุ
	กลุ่มงานศัลยศาสตร์												
1	นาย.....	นายแพทย์	ทรงคุณวุฒิ	xxxx	94	ดีเด่น	60,000	60,290	5	3,020	63,020	-	
2	นาย.....	นายแพทย์	เชี่ยวชาญ	xxxx	95	ดีเด่น	58,000	52,310	5	1,770	59,770	845.50	* เกินระดับเงินเดือนสูงสุด
	กลุ่มงานอายุรศาสตร์												
3	นาย.....	นายแพทย์	เชี่ยวชาญ	xxxx	93	ดีเด่น	59,770	52,310	5	-	59,770	2,615.50	* เกินระดับเงินเดือนสูงสุด
					รวมเงิน					4,790	รวมเงิน	3,461	

คำอธิบาย

ช่องที่ (6) ผลรวมการประเมินฯ หมายถึง คะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน + คะแนนการประเมินสมรรถนะ + คะแนนจากงาน / กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

เช่น คะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน = 68 คะแนน , คะแนนการประเมินสมรรถนะ = 18 คะแนน , คะแนนจาก งานกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ = 8 คะแนน ดังนั้นคะแนนในช่องผลรวมการประเมินฯ

จะเท่ากับ 68+18+8=94คะแนน

ช่องที่ (7) ระดับผลการประเมิน หมายถึง การนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ตามช่วงคะแนน

ประเมินของแต่ละระดับที่หน่วยงานประกาศ

เช่น หากหน่วยงานฯ จัดกลุ่มคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ ระดับดีเด่น = 98 - 90 , ระดับดีมาก = 89 - 80 , ระดับพอใช้ = 69-60 ,ระดับต้องปรับปรุง = น้อยกว่าร้อยละ 60 ดังนั้น หากผลรวมการประเมินฯ

ในช่องที่ (6) = 94 ระดับผลการประเมิน คือ ระดับดีเด่น

ตัวอย่าง

ลพ. 1:1

ข้อที่ (8) เงินเดือนก่อนเลื่อน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ก่อนวันที่ 1 เมษายน 2553

ข้อที่ (9) ฐานในกฎการคำนวณ หมายถึง ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระดับประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน (ที่แนบมาพร้อมนี้)

ข้อที่ (10) ร้อยละของการเลื่อน หมายถึง ผลของให้เลื่อนเงินเดือนที่คิดเป็นอัตราร้อยละ โดยการคำนวณจากคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน

ซึ่งจะกำหนดให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละฐานในการคำนวณ

เช่น หน่วยงานกำหนดให้ระดับต้น = ได้เลื่อนอัตราร้อยละ 5 , ต.มาก = ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ 4.5, ต. = ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ 3.5 ต้องปรับปรุง = ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

ข้อที่ (11) จำนวนเงินที่ได้เลื่อน ผลจากการคำนวณเงินอัตราร้อยละของการเลื่อนฐานในการคำนวณ(ข้อที่ 9) จะได้เป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อนในรอบนั้น ซึ่งต้องเลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ .ก.พ กำหนดสำหรับระดับตำแหน่งนั้นๆ และการคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

เช่น ในกรณีตัวอย่างรายที่ 1 ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 5 **วิธีคิด** ให้นำฐานการคำนวณในข้อที่ (9) ซึ่งในตัวอย่างคือ จำนวนเงิน = 60,290 บาท นำมาคิดในอัตราร้อยละ 5 ได้ 3,014.50บาท

ให้ปัดเศษจะได้จำนวนเงินที่ได้เลื่อน 3,020 บาท

ข้อที่ (12) เงินเดือนหลังการเลื่อน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้เลื่อนในข้อที่ (11) บวกกับ เงินเดือนก่อนเลื่อน ในข้อที่ (8)

เช่น ในกรณีตัวอย่างรายที่ 1 ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนร้อยละ 5 = 3,020 บาท นำไปบวกกับเงินเดือนก่อนเลื่อนข้อที่(8) = 60,000บาท จะได้เงินเดือนหลังการเลื่อน 60,000 + 3,020 บาท = 63,020 บาท

ข้อที่ (13) ค่าตอบแทนพิเศษ หมายถึง จำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด หรือใกล้สูงสุด

เช่น ในกรณีตัวอย่างรายที่ 2 เป็นกรณีของบุคคลที่ได้รับเงินเดือนใกล้สูงสุด ซึ่งเมื่อคำนวณจำนวนเงินที่ได้เลื่อนแล้ว จะได้รับจำนวนเงินในการเลื่อนที่เกินระดับสูงสุดของวงเงินเดือน ส่วนที่เกินเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือนให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

วิธีคิด 1. ค่าวงเงินที่ได้เลื่อนร้อยละ 5 จากฐานการคำนวณของจำนวนเงิน 52,310 บาท(ข้อที่ 9) จะได้เงิน = 2,615.50บาท

2. นำเงินที่ได้ 2,615.50บาท ไปบวกกับเงินเดือนก่อนเลื่อน 58,000บาท ในข้อที่ (8) = 2,615.50 + 58,000 บาท จะได้ = 60,615.50 บาท ซึ่งเกินระดับเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือน คือ 59,770 บาท

3. นำเงินก่อนเลื่อน 58,000บาท ไปหักจากเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือน คือ 59,770บาท จะได้เงินจำนวนเงินที่เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินระดับสูงสุดของวงเงินเดือนนี้ = 1,770บาท

4. นำเงินที่ได้เลื่อน = 1,770บาท ไปหักจากเงินที่คำนวณได้จากฐานการคำนวณ(52,310บาท) ร้อยละ 5 = 2,615.50 บาท จะได้จำนวนเงิน = 84,550.50บาท ซึ่งจำนวนนี้ ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อที่ (14) หมายเหตุ ให้ระบุในกรณีของ "เกินระดับเงินเดือนสูงสุด หรือ อื่นๆ

ตัวอย่าง

ดข. 1.2

บัญชีการเงินเดือนข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สำนักงาน งาน อาวุโส

ณ วันที่ 1 เมษายน 2553

โรงพยาบาล / สถาบัน / สำนัก / ศูนย์ / กอง..... กรมการแพทย์

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
ลำดับ	ชื่อ - สกุล/หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	ต.เลขที่	ผลรวม	ระดับ	เงินเดือน	ฐานในกา	ร้อยละของ	จำนวนเงิน	เงินเดือนหลัง	ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
ที่					การประเมินฯ	ผลการประเมิน	ก่อนเดือน	คำนวณ	การเลื่อน	ที่ได้เลื่อน	การเลื่อน	พิเศษ	
2	นาย.....	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	xxxx	92	ดีเด่น	23,000	27,710	5	1,390	24,390	-	
กลุ่มงานบริการผู้ป่วยนอก													
2	นาง.....	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	xxxx	95	ดีมาก	49,500	43,190	5	1,050	50,550	1,109.50	* เกินระดับเงินเดือนสูงสุด
3	นางสาว.....	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	xxxx	94	ดีมาก	50,550	43,190	5	-	50,550	2,159.50	* เกินระดับเงินเดือนสูงสุด
รวมเงิน										2,440	รวมเงิน	3,269	

คำอธิบาย

ช่องที่ (6) ผลรวมการประเมินฯ หมายถึง คะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน + คะแนนการประเมินสมรรถนะ + คะแนนจากงาน / กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

เช่น คะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน = 68 คะแนน . คะแนนการประเมินสมรรถนะ = 18 คะแนน คะแนนจาก งานกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ = 8 คะแนน ดังนั้นคะแนนในช่องผลรวมการประเมินฯ

จะเท่ากับ 68+18+8=94คะแนน

ช่องที่ (7) ระดับผลการประเมิน หมายถึง การนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ตามช่องคะแนน

ประเมินของแต่ละระดับที่หน่วยงานประกาศ

เช่น หากหน่วยงานฯ จัดกลุ่มคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ ระดับดีเด่น = 98 - 90 , ระดับดีมาก = 89 - 80 , ระดับดี = 79-70 , ระดับพอใช้ = 69-60 , ระดับต้องปรับปรุง = น้อยกว่าร้อยละ 60 ดังนั้น หากผลรวมการประเมินฯ

ในช่องที่ (6) = 94 ระดับผลการประเมิน คือ ระดับดีเด่น

ตัวอย่าง

ข้อที่ (8) เงินเดือนก่อนเลื่อน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ก่อนวันที่ 1 เมษายน 2553

ลข. 1:2

ข้อที่ (9) ฐานในการคำนวณ หมายถึง ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 (ที่แนบมาพร้อมนี้)

ข้อที่ (10) ร้อยละของภวเฉลี่ย หมายถึง ผลของให้เลื่อนเงินเดือนที่คิดเป็นอัตราร้อยละ โดยการคำนวณจากคะแนนการปฏิบัติงานกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรสำหรับวงเงินเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน

ซึ่งจะกำหนดให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ

เช่น หน่วยงาที่กำหนดให้ระดับต้น = ได้เลื่อนอัตราร้อยละ 5, ตีมาก = ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ 4.5, ตี = ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ 3.5 ต้องปรับปรุง = ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

ข้อที่ (11) จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน หมายถึง ผลจากการคำนวณเงินอัตราร้อยละของการเลื่อนจากฐานในการคำนวณ(ข้อที่ 9) จะได้เป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ .ก.พ กำหนดสำหรับ

ระดับตำแหน่งนั้นๆ และการคำนวณจำนวนเงินสำหรับเงินถ้ามีถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

เช่น ในกรณีตัวอย่างรายที่ 1 ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 5 วิถีคิด ให้นำฐานการคำนวณในข้อที่ (9) ซึ่งในตัวอย่างคือ จำนวนเงิน = 27,710 บาท นำมาคิดในอัตราร้อยละ 5 ได้ 1,385.50บาท

ให้ปัดเศษจะได้จำนวนเงินที่ได้เลื่อน 1,390 บาท

ข้อที่ (12) เงินเดือนหลังภวเฉลี่ย หมายถึง จำนวนเงินที่ได้เลื่อนในข้อที่ (11) บวกกับ เงินเดือนก่อนเลื่อน ในข้อที่ (8)

เช่น ในกรณีตัวอย่างรายที่ 1 ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนร้อยละ 5 = 1,390 บาท นำไปบวกกับเงินเดือนก่อนเลื่อนข้อที่(8) = 23,000บาท จะได้เงินเดือนหลังการเลื่อน 23,000 + 1,390 บาท =24,390บาท

ข้อที่ (13) ค่าตอบแทนพิเศษ หมายถึง จำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษกรณีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด หรือใกล้สูงสุด

เช่น ในกรณีตัวอย่างรายที่ 2 เป็นกรณีของบุคคลที่ได้รับเงินเดือนใกล้สูงสุด ซึ่งมีค่าจำนวนเงินในการเลื่อนที่เกินระดับสูงสุดของวงเงินเดือน ส่วนที่เป็นเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือน

ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

วิถีคิด 1. คำนวณวงเงินที่ได้เลื่อนร้อยละ 5 จากฐานการคำนวณของจำนวนเงิน 43,190 บาท(ข้อที่ 9) จะได้เงิน = 2,159.50บาท

2. นำเงินที่ได้ 2,159.50บาท ไปบวกกับเงินเดือนก่อนเลื่อน 49,500บาท ในข้อที่ (8) = 2,159.50 + 49,500 บาท จะได้ = 51,659.50 บาท ซึ่งเกินระดับเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือน คือ 50,550 บาท

3. นำเงินก่อนเลื่อน 49,500บาท ไปหักจากเงินเดือนสูงสุดของวงเงินเดือน คือ 50,550บาท จะได้เงินจำนวนเงินที่เลื่อนได้ไม่เกินระดับสูงสุดของวงเงินเดือนนี้ = 1,050บาท

4. นำเงินที่ได้เลื่อน 2,159.50บาท ไปลบ กับเงินที่คำนวณได้จากฐานการคำนวณ(43,190บาท) ร้อยละ 5 = 2,159.50 บาท จะได้จำนวนเงิน = 1,109.50 บาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อที่ (14) หมายเหตุ ให้ระบุใบกรณีของ 'ภวระดับเงินเดือนสูงสุด หรือ อื่นๆ

ตัวอย่าง

ลข. 2

บัญชีรายชื่อข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการและประเภทตำแหน่งทั่วไป
กรณีที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2553
โรงพยาบาล / สถาบัน / สำนัก / ศูนย์ / กอง.....กรมการแพทย์

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	ตน.เลขที่	ผลรวมการประเมินค่า	เงินเดือนก่อนเลื่อน	ฐานในการคำนวณ	เงินเดือนหลังการเลื่อน	เหตุผลที่ไม่เลื่อนเงินเดือน
1	นางสาว ก ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	xx	80	7,100	7,100	10,790	บรรจุเข้ารับราชการเมื่อ 2 ธ.ค. 2552 ปฏิบัติราชการน้อยกว่า 4 เดือน
2	กลุ่มงานผู้ช่วยกรม								
3	นาย ข	นายแพทย์	ปฏิบัติงาน	xx	-	12,530	15,390	12,530	ลาศึกษา ตั้งแต่ วันที่ 12 ธ.ค. 2552 มีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 เดือน
4	นางสาว ค	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติงาน	xx	80	10,420	15,390	10,420	ลาเกิน 23 วัน
5	กลุ่มงานการบริรักษ์ผู้ป่วยใน								
6	นาง ง	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	xx	58	17,200	20,350	17,200	ผลรวมการประเมินไม่ถึงร้อยละ 60

คำอธิบาย

สำหรับกรกรออกข้อมูลใน

- (6) ผลรวมการประเมิน หมายถึง คะแนนของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน + คะแนนจากงานพิเศษ = 40 คะแนน, คะแนนจากการประเมินสมรรถนะ = 10 คะแนน, คะแนนจากงานกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ = 8 คะแนน ดังนั้นคะแนนในช่องผลรวมการประเมินก็จะเท่ากับ 40+10+8 = 58 คะแนน
- (8) ฐานในการคำนวณ หมายถึง ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ค่าประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 (ที่แนบมาพร้อมมี)
- (10) เหตุผลที่ไม่เลื่อนเงินเดือน หมายถึงให้เหตุผลที่ทำให้ข้าราชการรายนั้นไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เช่น 1)นางสาว ก แม้จะมีผลการประเมินเกินกว่าร้อยละ 60 แต่มีวันลาเกิน 2 ธันวาคม 2552 ดังนั้นจึงมีเวลาปฏิบัติงานไม่ถึง 4 เดือน จึงไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน 3) นาย ข ในครั้งปีที่ได้ลาศึกษาแล้วมีเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 4เดือน 4) นางสาว ค แม้จะมีผลการประเมินเกินกว่าร้อยละ 60 แต่มีวันลาเกิน 23 วัน
- 6) นาง ง มีผลการประเมินไม่ถึงร้อยละ 60

ตัวอย่าง
แบบสรุปการบริหารวงเงิน

วงเงินที่ได้รับการจัดสรร25,746 บาท.....

(1) ระดับ ผลการประเมิน	(2) ช่วงคะแนน	(3) ร้อยละ ของการเลื่อน	จำนวนบุคลากร			
			ได้เลื่อน เงินเดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		ร้อยละ ของบุคลากร ทั้งหมด
				ผลการ ประเมิน ต่ำกว่าเกณฑ์	ไม่อยู่ใน หลักเกณฑ์การ เลื่อนเงินเดือน	
ดีเด่น	97.69 - 100	4.4	6		1	17.50
ดีมาก	93.49 - 97.68	3.4	16			40
ดี	89.08 - 93.48	2.4	7		2	22.50
พอใช้	60.00 - 86.09	1.4	7			17.50
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	0		1		2.50
รวม			36	1	3	100

จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนกับได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

จำนวน ข้าราชการ	จำนวนเงิน			รวมทั้งหมด	เงินคงเหลือ
	เงินกัน	เลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ		
40	100	25,200	427.40	25,727.40	18.60

หมายเหตุ ก่อนที่จะนำเงินที่ได้รับจัดสรรมาใช้เลื่อนเงินเดือนหรือให้ค่าตอบแทนพิเศษให้นำเงินที่ต้องกันไว้กรณีเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือกรณีเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 4 เดือน แต่มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 เดือนครึ่ง มาหักออกจากเงินที่กรมจัดสรรให้ก่อน

คำอธิบาย

ช่วงคะแนน หมายถึง ช่วงคะแนนการประเมินของแต่ละระดับ ตามที่หน่วยงานจะกำหนด โดยให้เป็นไปตามผลการประเมินของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินแบบอิงกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ร้อยละของการเลื่อน หมายถึง ร้อยละที่ใช้ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้สอดคล้องกับช่วงคะแนนในแต่ละระดับผลการประเมินทั้ง 5 ระดับ ตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละหน่วยงาน

ผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 เช่น ผู้ที่ลา/สายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด ผู้ลาศึกษา/ฝึกอบรมโดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบการประเมินไม่ถึง 4 เดือน โดยผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ไม่นำมานับรวมในการบริหารวงเงินที่ได้รับการจัดสรร

แบบสรุปการบริหารวงเงิน

วงเงินที่ได้รับการจัดสรร

(1) ระดับ ผลการประเมิน	(2) ช่วงคะแนน	(3) ร้อยละ ของการเลื่อน	จำนวนบุคลากร			
			ได้เลื่อน เงินเดือน	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		ร้อยละ ของบุคลากร ทั้งหมด
				ผลการ ประเมิน ต่ำกว่าเกณฑ์	ไม่อยู่ใน หลักเกณฑ์การ เลื่อนเงินเดือน	
ดีเด่น						
ดีมาก						
ดี						
พอใช้						
ต้องปรับปรุง						
รวม						

จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนกับได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

จำนวน ข้าราชการ	จำนวนเงิน			รวมทั้งหมด	หมายเหตุ
	เงินกัน	เลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ		

หมายเหตุ ก่อนที่จะนำเงินที่ได้รับจัดสรรมาใช้เลื่อนเงินเดือนหรือให้ค่าตอบแทนพิเศษให้นำเงินที่ต้องกันไว้กรณีเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือกรณีเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 4 เดือน แต่มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 เดือนครึ่ง มาหักออกจากเงินที่กรมจัดสรรให้ก่อน

คำอธิบาย

ช่วงคะแนน หมายถึง ช่วงคะแนนการประเมินของแต่ละระดับ ตามที่หน่วยงานจะกำหนด โดยให้เป็นไปตามผลการประเมินของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินแบบอิงกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ร้อยละของการเลื่อน หมายถึง ร้อยละที่ใช้ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้สอดคล้องกับช่วงคะแนนในแต่ละระดับผลการประเมินทั้ง 5 ระดับ ตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละหน่วยงาน

ผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 เช่น ผู้ที่ลา/สายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด ผู้ลาศึกษา/ฝึกอบรมโดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบการประเมินไม่ถึง 4 เดือน โดยผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ไม่นำมานับรวมในการบริหารวงเงินที่ได้รับการจัดสรร

ตัวอย่าง

บัญชีสรุปวันลาและการมาทำงานสาย ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553
 โรงพยาบาล/สถาบัน/ศูนย์/สำนัก/กอง..... กรมการแพทย์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ลาป่วย วัน/ครั้ง	ลากิจ วัน/ครั้ง	ลา คลอดบุตร	ลาศึกษา/ ฝึกอบรม	มาสาย	ขาด ราชการ	หมายเหตุ
1	นาย...	xxx	5/5	1/1	-	-	-	-	
2	นางสาว...	xxx	-	-	-	15 วัน	3 วัน	-	ดูงาน
						ตั้งแต่วันที่ 1 ธ.ค. - 15 ธ.ค. 53			
3	นางสาว...	xxx	52/2	-	-	-	-	-	
	(หมายเหตุ ลำดับที่ 3 มีใบรับรองแพทย์ป่วยจำเป็นต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล จำนวน 50 วัน)								
4	นาง...	xxx	8/8	3/2	90 วัน	-	-	-	
5	นาย...	xxx	8/5	-	-	90 วัน	2 วัน	-	
						ตั้งแต่วันที่ 15 ต.ค. 52 - 12 ม.ค. 53			ลาศึกษา

คำอธิบาย

กรณีลาศึกษา/ฝึกอบรม ให้ระบุระยะเวลาในการลา เช่น 90 วัน ตั้งแต่วันที่ 15 ต.ค. 52 - 12 ม.ค. 53 ในช่องลาศึกษา/
 ฝึกอบรม และให้ระบุว่าเป็นการลาศึกษา หรือ ลาฝึกอบรม หรือ ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย ในช่องหมายเหตุ

บัญชีสรุปวันลาและการมาทำงานสาย ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553
 โรงพยาบาล/สถาบัน/ศูนย์/สำนัก/กอง..... กรมการแพทย์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ลาป่วย วัน/ครั้ง	ลากิจ วัน/ครั้ง	ลา คลอดบุตร	ลาศึกษา/ ฝึกอบรม	มาสาย	ขาด ราชการ	หมายเหตุ

คำอธิบาย

กรณีลาศึกษา/ฝึกอบรม ให้ระบุระยะเวลาในการลา เช่น 90 วัน ตั้งแต่วันที่ 15 ต.ค. 52 - 12 ม.ค. 53 ในช่องลาศึกษา/
 ฝึกอบรม และให้ระบุว่าเป็นการลาศึกษา หรือ ลาฝึกอบรม หรือ ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย ในช่องหมายเหตุ

(ตัวอย่าง)

ลข. 5

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีการยืมตัวช่วยราชการ

โรงพยาบาล/สถาบัน/ศูนย์/สำนัก/กอง.....กรมการแพทย์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	หน่วยงานต้นสังกัด	หน่วยงานที่ช่วยปฏิบัติราชการ
กรณีถูกยืมตัวไปช่วยราชการที่อื่น				
1	นางสาว ก.	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต สสจ.ภูเก็ต สำนักงานปลัด- กระทรวงสาธารณสุข
2	นาย ข.	นายแพทย์ปฏิบัติการ	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	ศูนย์มะเร็ง ชลบุรี
3	นาง จ.	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	สำนักงานปลัดกระทรวง- สาธารณสุข
กรณียืมตัวมาช่วยราชการ				
1	นาง.....	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	โรงพยาบาลแม่ทา สสจ. ลำพูน สำนักงาน- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
2	นาง.....	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	โรงพยาบาลสบเมย สสจ. แม่ฮ่องสอน สำนักงานปลัดกระทรวง- สาธารณสุข	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
3	นาย.....	นายแพทย์ชำนาญการ	ศูนย์มะเร็ง สุราษฎร์ธานี	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ตัวอย่าง

บัญชีการกันเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2553

กรณีขออนุมัติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เป็นกรณีพิเศษ

หน่วยงาน..... กรมการแพทย์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือน ปัจจุบัน	ฐานใน การคำนวณ	ผลการ ประเมิน	ร้อยละ ของการ เลื่อน	จำนวน เงินที่ได้ เลื่อน	หมายเหตุ
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) (5) X (7)	(9)
1	นาย..... กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์	นายแพทย์	ชำนาญการ	1115	28,260	30,600	ดีมาก	3.50%	1,080	รายงานตัวจากลาศึกษา 8 ฐ.ค. 52
1	นางสาว..... กลุ่มงานวิชาการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	1256	7,940	15,390	ดีเด่น	4%	620	บรรจุ 7 ฐ.ค. 52
2	นาง.....	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	2500	30,900	30,600	ดีเด่น	4%	1,230	บรรจุกลับ 4 ฐ.ค. 52

สรุป

จำนวนข้าราชการที่ขอกันเงิน 3

จำนวนเงินที่ขอกันทั้งหมด 2,930

หมายเหตุ : การกันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน กรณีที่มีการบรรจุ บรรจุกลับ รายงานตัวกลับจากลาศึกษา/ฝึกอบรมโดยเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในวันเปิดทำการวันแรกของเดือนธันวาคม หรือเดือนมิถุนายน เนื่องจากวันที่ 1 และวันถัดไปของเดือนดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ
ช่องที่ (1) - (8) ให้กรอกข้อมูลปัจจุบันของข้าราชการที่จะขอกันเงิน(8) จำนวนเงินที่ได้เลื่อน หมายถึง ฐานในการคำนวณ (5) คูณด้วย ร้อยละของการเลื่อน (7) เช่น $15,390 \times 4\% = 615.60$

มีเศษให้ปัดขึ้นเป็น 10 บาท ฉะนั้น "จำนวนเงินที่ได้เลื่อน เท่ากับ 620 บาท"

บัญชีการกันเงินเพื่อเดือนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2553

กรณีขออนุมัติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เป็นกรณีพิเศษ

หน่วยงาน..... กรมการแพทย์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือน ปัจจุบัน	ฐานใน การคำนวณ	ผลการ ประเมิน	ร้อยละ ของการ เลื่อน	จำนวน เงินที่ได้ เลื่อน	หมายเหตุ
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
									(5) X (7)	

สรุป

จำนวนข้าราชการที่ขอกันเงิน

จำนวนเงินที่ขอกันทั้งหมด

=====