

บทที่ 7

การกำหนดเงินเดือน

การกำหนดอัตราเงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนไทย ทั้งนี้เป็นเพราะเนื่องจากอัตราเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานของข้าราชการ และนับเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพของปัจจุบัน

หลักในการกำหนดเงินเดือน

หลักการในการกำหนดเงินเดือน เราถือว่าเป็นค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ค่าของงาน งานใดควรจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนแค่น้อยหรือขึ้นอยู่กับงานนั้นมีค่าน้อยเพียงใด เช่น งานมากควรได้เงินมาก งานน้อยควรได้เงินน้อย เป็นต้น ทั้งนี้โดยพิจารณาจากขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับความรู้ความสามารถ ตลอดจนลักษณะพิเศษต่าง ๆ ของงานที่ต้องใช้ความพยายาม เป็นต้น
2. ค่าครองชีพ เมื่อมีงานทำการมีเงินเดือนย่อมจะบังเกิดขึ้น และเงินเดือนดังกล่าวจะต้องมีเพียงพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถอยู่ได้ตามฐานะและคามสภาพของเศรษฐกิจในสังคมนั้น ๆ และเมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมทำให้ค่าของเงินเปลี่ยนแปลงไปด้วย
3. อัตราเงินเดือนเปรียบเทียบ การกำหนดเงินเดือนควรจะได้มีการเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในงานที่มีลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกับของหน่วยงานอื่น เพื่อสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นให้ได้ว่าผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงในวิชาชีพที่ต้องการมาปฏิบัติงานนั้น ๆ

แนวความคิดเกี่ยวกับเงินเคียน

ระบบเงินเคียนเริ่มนำมาใช้ในราชการพลเรือนในปี พ.ศ. 2418 เมื่อได้มีการจัดตั้งหอรัษฎากร หรือกระทรวงการคลังขึ้น ในสมัยก่อนนั้นผู้ที่รับราชการจะไม่ได้รับเงินเคียนแต่อย่างใด เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของราษฎรทุกคนที่จะต้องทำงานให้แก่ประเทศชาติ และการที่จะได้รับค่าตอบแทนในรูปใด ๆ นั้น มักให้เป็นไปตามพระราชอัชฌาศัย โดยไม่มีการคิดค่าของงานว่า งานใดควรจะได้รับค่าตอบแทนเท่าไร ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าที่มาของเงินเคียนข้าราชการนั้นไม่ได้เป็นไปตามหลักการสากลเลย แต่ในระยะหลังต่อมาได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงอัตราเงินเคียนของข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยเฉพาะในระยะ 4 - 5 ปีที่ผ่านมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เงินเคียนของข้าราชการเป็นไปตามหลักการสากลทั่วไป มีการคิดค่าของงานโดยให้อยู่ในความยุติธรรม หรืออยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคระหว่างงานกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

วิวัฒนาการของเงินเคียนข้าราชการพลเรือน

ในสมัยก่อนผู้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นเสนาบดีลงมานั้น ไม่ได้รับเงินเคียนแต่ประการใด เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของราษฎรทุกคนที่จะต้องทำงานให้แก่ประเทศชาติ ทั้งที่ใดก็ตามแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตามข้าราชการจะมีรายได้จากราชการที่มาติดต่อกับงานราชการในรูปของผลประโยชน์ที่ได้จากการปฏิบัติราชการเป็นการตอบแทน เช่น

1. เงินค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติงาน ซึ่งราษฎรจ่ายให้แก่ทางราชการ เพื่อรับบริการหรือสิทธิต่าง ๆ เงินค่าธรรมเนียมเหล่านี้ไม่ต้องส่งเข้าหลวง ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ได้รับเอง กรณีเช่นนี้ถือเป็นรายได้อันชอบธรรมอันพึงจะได้รับ แต่บางกรณีค่าธรรมเนียมส่งเข้าหลวงด้วย แต่ก็มีส่วนหนึ่งเป็นของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนั้น

2. เงินค่าประหัตตรา ซึ่งเป็นเงินที่จ่ายเป็นค่ารัษฎากรตราสิน หรือค่าประหัตตราสิ่งของใดก็ตามที่ทางราชการจะได้รับจากราษฎร ก็ให้เป็นสิทธิของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนั้น

3. คำส่วนนอกจากการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับค่านายหน้าในปัจจุบัน คือเมื่อข้าราชการหาเงินเข้าหลวงในเรื่องที่กำหนดไว้เท่าใด ก็จะได้รับค่าปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในเรื่องเหล่านั้น

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ระบบการได้รับเงินเดือนของข้าราชการได้เริ่มนำมาใช้ในราชการพลเรือน ในปี พ.ศ. 2418 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อได้ทรงจัดตั้งหอรัษฎากร หรือกระทรวงการคลังขึ้น และต่อมาได้มีการจัดตั้งระบบบริหารราชการแผ่นดินในรูปของกระทรวงทบวงกรม ในปี พ.ศ. 2434 - 2435 ข้าราชการทุกคนจึงได้รับเงินเดือน เช่นเดียวกับข้าราชการกระทรวงการคลัง แต่อย่างไรก็ดี อัตราเงินเดือนที่ข้าราชการแต่ละกระทรวงจะได้รับไม่ได้เป็นระเบียบเดียวกันทุกกระทรวง แล้วแต่เจ้ากระทรวงจะพิจารณาเห็นชอบตามความเหมาะสม การกำหนดอัตราเงินเดือนให้เป็นระเบียบเดียวกันเริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกจากได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรกในปี พ.ศ. 2471 โดยกำหนดให้อำนาจการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการนั้นกระทำโดยออกกฎกระทรวง ซึ่งหมายความว่า การปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเงินเดือนนั้นอาจจะทำได้โดยกฎกระทรวง ไม่จำเป็นต้องตราเป็นพระราชบัญญัติ นั่นคืออัตราเงินเดือนข้าราชการในสมัยนั้นมีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ตามความจำเป็น

การกำหนดอัตราเงินเดือนในสมัยต่อมา อาทิเช่น การกำหนดอัตราเงินเดือนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ซึ่งถือว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักการสากล โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ

“ข้าราชการพลเรือนจะได้รับพระราชทานเงินเดือนตามอัตราที่ปรากฏในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงเจ้าสังกัดที่จะทำการตกลงกับ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของตำแหน่ง โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณแห่งราชการตำแหน่งนั้น และแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบ แล้วให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงตราเป็นพระราชกฤษฎีกา”

อัตราเงินเดือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ใ้แบ่งเป็นชั้น ๆ สำหรับ
ตำแหน่งเสมียนพนักงาน ตั้งแต่ชั้น 1 เงินเดือน 20 บาท ถึงชั้น 17 เงินเดือน
80 บาท และตำแหน่งประจำแผนกขึ้นไป เริ่มตั้งแต่ชั้น 1 เงินเดือน 80 บาท ถึงชั้น
30 เงินเดือน 1,000 บาท (ไพโรจน์ ธิศปริษา, 2523 : 85)

การกำหนดอัตราเงินเดือนในสมัยต่อมา ได้ถือหลักการทางองค์เดียวกันที่
บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2476 แต่ได้มีการเปลี่ยนแปลง
ไปบ้าง จนถึง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ได้วิวัฒนาการเปลี่ยน-
แปลงกลับไปกลับมาในลักษณะสำคัญ คือ

1. การกำหนดเงินเดือนตามชั้นยศข้าราชการกับตามตำแหน่ง ถึงแม้ว่าจะ
ตระหนักถึงหลักการและความเหมาะสม แต่เพราะค่านิยมทางการเมืองและสังคม ส่วน-
ราชการจึงเลือกทางประนีประนอมโดยไม่มีสัดส่วนที่แน่นอน

2. การกำหนดเงินเดือนโดยรวมและแยก คือส่วนหนึ่งเรียกว่าเงินเดือน
และอีกส่วนหนึ่งเรียกว่าเงินเพิ่มหรือเงินค่าครองชีพ ซึ่งเป็นผลมาจากค่าครองชีพและอัตรา
ของการซื้อขายได้เปลี่ยนแปลงไปมาก การกำหนดเงินเพิ่มจึงเป็นมาตรการแก้ปัญหา

3. การรวมและการขอยื่นเงินเดือน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วอยู่ภายในกรอบ
เงินเดือนที่ค่อนข้างคงที่ ทำให้เกิดผลที่ขัดแย้งกันตลอดเวลา กล่าวคือ การรวมขึ้นเงินเดือน
ให้มีขึ้นวุ่นวาย แต่ค่าของแต่ละขั้นสูงขึ้น มีทั้งผลดีและผลเสียที่ว่า ข้าราชการที่เงินเดือนติด
แล้วอาจไม่ไ้ขึ้นเงินเดือน และข้าราชการไ้ขึ้นเงินเดือน ซึ่งอาจมีผลถึงเลื่อนขั้นเลื่อน-
ตำแหน่งเร็วด้วย เป็นต้น ในทางกลับกันการขอยเงินเดือนให้มีขึ้นเงินเดือนมากในกรอบ
ที่คงที่ ย่อมทำให้ข้าราชการก้าวหน้าช้า แต่มีผลในทางปลอบใจ คือเงินเดือนไม่ติด
(สมาน รั้งสิโยกฤษฏ์, 2523 : 52 - 53)

สภาพและโครงสร้างของเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน

การกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าไ้มีการปรับปรุง
แก้ไขกันมาหลายครั้งแล้วก็ตาม แต่ลักษณะและโครงสร้างของเงินเดือนข้าราชการนั้น

อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ

1. ลักษณะและการกำหนดอัตราเงินเดือน
2. ระเบียบและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับเงินเดือน
3. ผลประโยชน์ในรูปค่าตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือน

1. ลักษณะและการกำหนดอัตราเงินเดือน

1.1 อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน ได้กำหนดขึ้นจากค่าของงาน หรือจากหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน และการที่จะวิเคราะห์ว่างานใดควรได้รับเงินเดือนสูงเท่าเพียงใด ก็โดยพิจารณาถึงความยากง่ายของหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับความรู้ความสามารถ

1.2 อัตราเงินเดือนของข้าราชการในปัจจุบันกำหนดขึ้นโดยถือเอาระดับของตำแหน่ง หรืองานเป็นหลัก โดยแบ่งออกเป็นระดับ 1 ถึงระดับ 11 ในแต่ละระดับมีจำนวนขั้นดังต่อไปนี้ คือ

ระดับ 1 มี 20 ขั้น

ระดับ 2 , 3, 4 และ 5 มี 14 ขั้น

ระดับ 6 มี 13 ขั้น

ระดับ 7, 8, 9 และ 10 มี 10 ขั้น

ระดับ 11 มี 9 ขั้น

การกำหนดอัตราเงินเดือนในลักษณะดังกล่าวข้างต้น มีเหตุผลคือ

1.2.1 ความประสงค์ที่จะให้อัตราเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยกำหนดให้อัตราเงินเดือนของระดับต้น ๆ มีหลายขั้น ส่วนระดับสูงให้มีขั้นน้อย

1.2.2 เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยไม่ติดชั้น โดยขยายขั้นเงินเดือนของระดับ 1 ถึงระดับ 6 ให้มีหลายขั้น

1.2.3 กำหนดให้มีบัญชีอัตราเงินเคียนของข้าราชการพลเรือน 3 บัญชี คือ บัญชีหมายเลข 1, 2 และหมายเลข 3 ทั้งนี้เพื่อให้การปรับปรุงอัตราเงินเคียนให้ เป็นไปโดยสะดวก และให้ทันกับสภาพของเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว กล่าวคือ เมื่อจะมีการปรับปรุงอัตราเงินเคียนข้าราชการไม่คงออกเป็นพระราชบัญญัติ เพียงแต่ตราเป็น พระราชกฤษฎีกาก็เป็นอันประกาศใช้ได้เลย

ตารางแสดง

บัญชีอัตราเงินเคียนข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับจำนวนชั้น

ระดับ	จำนวนชั้น	อัตราเงินเคียนขั้นต่ำ	อัตราเงินเคียนขั้นสูง
1	20	1,255 บาท	3,535 บาท
2	14	2,205 บาท	4,685 บาท
3	14	2,765 บาท	5,745 บาท
4	14	3,745 บาท	7,285 บาท
5	14	4,945 บาท	9,385 บาท
6	13	6,935 บาท	12,535 บาท
7	10	8,475 บาท	13,095 บาท
8	10	9,385 บาท	14,295 บาท
9	10	10,365 บาท	15,575 บาท
10	10	11,415 บาท	16,975 บาท
11	9	12,535 บาท	17,745 บาท

1.3 การกำหนดขั้นเงินเคียนเพิ่มขึ้นแต่ละชั้นประมาณ 5% ซึ่งเท่ากับอัตราเฉลี่ย ของค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

1.4 ฐานเงินเคียนของข้าราชการและค่าครองชีพในปัจจุบันยังไม่ได้ส่วนสัมพันธ์กับค่าครองชีพ ซึ่งเป็นผลต่อข้าราชการที่ต้องมีรายจ่ายมากขึ้นกว่าเงินเคียนที่ได้รับจากทางราชการ จึงจำเป็นที่จะต้องชวนชวนหารายได้ทางอื่นมาเสริม ซึ่งเป็นผลเสียต่อทางราชการ ก่อให้เกิดระบบการคอร์รัปชั่นขึ้น เป็นต้น

1.5 อัตราเงินเคียนของข้าราชการในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับของ รัฐวิสาหกิจแล้ว ปรากฏว่าอัตราเงินเคียนของข้าราชการจะต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจอยู่มาก โดยเฉลี่ยของเงินเคียนของรัฐวิสาหกิจกับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน เงินเคียนรัฐวิสาหกิจจะสูงกว่าประมาณ 50% เป็นต้น

ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเคียนในบัญชีหมายเลข 1 ถึง บัญชีหมายเลข 3 ให้ออกจากบัญชี

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2521

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1

	บาท													
a0	2,535													
19	2,385													
18	2,235													
17	2,085													
16	1,985													
15	1,885	บาท	บาท	บาท	บาท									
14	1,785	3,355	4,110	5,210	6,710	บาท								
13	1,685	3,170	3,910	4,960	6,360	8,960								
12	1,585	2,985	3,725	4,710	6,060	8,560								
11	1,485	2,835	3,540	4,510	5,760	8,160	บาท	บาท	บาท	บาท				
10	1,400	2,885	3,355	4,310	5,460	7,760	9,380	10,220	11,140	12,140	บาท			
9	1,340	2,535	3,170	4,110	5,210	7,410	8,960	9,790	10,680	11,640	12,680			
8	1,280	2,385	2,985	3,910	4,960	7,060	8,560	9,360	10,220	11,140	12,140			
7	1,220	2,235	2,835	3,725	4,710	6,710	8,160	8,960	9,790	10,680	11,640			
6	1,165	2,085	2,685	3,540	4,510	6,360	7,760	8,560	9,360	10,220	11,140			
5	1,110	1,985	2,535	3,355	4,310	6,060	7,410	8,160	8,960	9,790	10,680			
4	1,055	1,885	2,385	3,170	4,110	5,750	7,060	7,760	8,560	9,360	10,220			
3	1,000	1,785	2,235	2,985	3,910	5,450	6,710	7,410	8,160	8,960	9,790			
2	950	1,685	2,085	2,835	3,720	5,210	6,360	7,060	7,760	8,560	9,360			
1	900	1,585	1,985	2,685	3,540	4,960	6,060	6,710	7,410	8,160	8,960			
ขั้น	ระดับ	ระดับ	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 11			

บัญชีอัตรเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเหตุ 2

20	บาท													
	3,045													
19	2,865													
18	2,555													
17	2,505													
16	2,385													
15	2,205	บาท	บาท	บาท	บาท									
14	2,145	4,025	4,925	6,245	8,045	บาท								
13	2,025	3,805	4,685	1,945	7,525	10,745								
12	1,905	3,585	6,485	1,645	7,265	10,285								
11	1,785	3,405	4,245	1,405	5,905	9,705	บาท	บาท	บาท	บาท				
10	1,885	3,125	4,025	1,165	5,545	9,305	11,225	12,285	13,355	14,555	บาท			
9	1,810	3,045	3,805	4,925	5,245	5,855	10,745	11,145	12,515	13,965	15,225			
5	1,535	2,865	3,585	4,685	5,945	5,455	10,285	11,225	12,255	13,385	14,555			
7	1,480	2,685	3,405	4,465	5,545	8,045	9,755	10,745	11,745	12,815	13,905			
5	1,395	2,505	3,125	4,245	5,405	7,525	9,305	10,255	11,225	12,255	13,355			
6	1,330	2,385	3,045	4,025	5,185	7,205	8,885	9,755	10,745	11,745	12,815			
4	1,265	2,265	2,885	3,805	4,925	8,905	5,405	9,305	10,255	11,225	12,265			
3	1,200	2,145	2,885	3,555	4,555	5,545	8,045	8,885	9,785	10,745	11,745			
2	1,140	2,025	2,505	3,405	4,485	8,246	7,825	8,485	9,305	10,255	11,225			
1	1,080	1,905	2,386	3,225	4,245	5,945	7,255	8,045	8,885	9,785	10,745			
ขั้นต้น	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 7	ระดับ 5	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 1			

บัญชีครุภัณฑ์เดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 3

20	บาท													
	3,535													
19	3,325													
18	3,115													
17	2,905													
16	2,785													
15	2,825	บาท	บาท	บาท	บาท									
14	2,465	4,685	5,745	7,265	9,385	บาท								
13	2,345	4,425	5,465	6,936	8,895	12,635								
12	2,205	4,165	5,205	6,585	6,475	11,975								
11	2,065	3,955	4,945	8,305	6,055	11,416	บาท	บาท	บาท	บาท				
10	1,950	3,745	4,685	6,025	7,635	10,655	13,095	14,295	15,675	16,976	บาท			
9	1,665	3,535	4,425	5,745	7,265	10,366	12,535	13,695	14,935	16,275	17,745			
8	1,760	3,325	4,165	5,465	6,935	9,876	11,975	13,095	14,295	15,575	16,975			
7	1,895	3,115	3,955	5,205	6,565	9,385	11,415	12,535	13,895	14,935	16,275			
6	1,620	2,905	3,745	4,945	6,305	8,995	10,855	11,975	13,095	14,205	15,575			
5	1,545	2,785	3,535	4,665	6,025	6,475	10,365	11,415	12,535	13,895	14,935			
4	1,470	2,625	3,325	4,425	5,745	8,055	8,675	10,855	11,975	13,095	14,295			
3	1,395	2,485	3,115	4,165	5,465	7,635	9,385	10,365	11,415	12,535	13,695			
2	1,325	2,345	2,905	3,955	5,205	7,265	6,695	9,875	10,655	11,975	13,095			
1	1,255	2,205	2,765	3,745	4,945	6,935	6,475	9,395	10,365	11,415	12,536			
ชั้น	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 11			

2. ระเบียบและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับเงินเคียน

ลักษณะโครงสร้างของอัตราเงินเคียนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะอธิบายภาพพจน์ทุกด้านเกี่ยวกับเงินเคียนของข้าราชการให้มีความเข้าใจได้ ระเบียบและวิธีการต่าง ๆ ที่กำหนดกฎเกณฑ์การนำอัตราเงินเคียนมาใช้ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจทำให้อัตราเงินเคียนมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นระเบียบและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับเงินเคียน สามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ การเลื่อนขึ้นเงินเคียน การเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนขึ้นเงินเคียนของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน สามารถกระทำได้ 3 กรณี คือ

1. การเลื่อนขึ้นเงินเคียนปกติ
2. การเลื่อนขึ้นเงินเคียนเกินกว่า 1 ชั้น
3. การเลื่อนขึ้นเงินเคียนข้าราชการพลเรือนผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. การเลื่อนขึ้นเงินเคียนปกติ

การเลื่อนขึ้นเงินเคียนปกติ หมายถึงการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาในรอบปีที่แล้ว ซึ่งได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเคียน 1 ชั้น โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการพิจารณาเลื่อนเงินเคียนตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) กล่าวคือ

ข้าราชการที่จะได้เลื่อนเงินเคียนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ในรอบปีที่แล้วมาปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

2. ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ ถ้าปรากฏว่าเคยถูกงดเลื่อนเงินเดือนเพราะความผิดที่ถูกลงโทษนั้นมาแล้วปีหนึ่งหรือหลายปีก็ตาม จะเลื่อนเงินเดือนได้ก็ต่อเมื่อ

2.1 ถ้าเป็นโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้เมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว

2.2 ถ้าเป็นโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้เมื่อลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลา 6 เดือน

3. ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 4 เดือน

4. ในรอบปีที่แล้วมาต้อง

4.1 อากิจและอาป่วยรวมกันไม่เกิน 45 วัน (ไม่รวมอาป่วยซึ่งต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน และอาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่)

4.2 ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะไม่เกิน 120 วัน

4.3 ลาคลอดบุตรไม่เกิน 60 วัน

4.4 อาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 120 วัน

4.5 ต้องไม่ลาบ่อยครั้งหรือมาสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดคเบือง ๆ กว่าบ่อยครั้งนั้น ให้กำหนดไว้ดังนี้

4.5.1 ตั้งแต่ 13 ครั้งขึ้นไป สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียน

4.5.2 ตั้งแต่ 16 ครั้งขึ้นไป สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

ผู้ที่ลาตั้งแต่ 13 ครั้ง แต่ไม่เกิน 15 ครั้ง สำหรับข้าราชการครู
ที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียน และผู้ที่ลาตั้งแต่ 16 ครั้ง แต่ไม่เกิน 18 ครั้ง สำหรับ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน ถ้ามีวันลาไม่เกิน
30 วัน และผู้บังคับบัญชารับรองว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานดี ผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน
กรณีพิเศษ 2 ชั้น และเหตุที่ลาบ่อยครั้งนั้นเป็นเพราะความจำเป็นจริง ๆ แล้ว จะพิจารณาให้
เลื่อนเงินเดือน 1 ชั้น ก็ได้

คำว่า "สายเนื่อง ๆ" นั้น ให้กำหนดสายตั้งแต่ 16 ครั้งขึ้นไป
ถือว่าสายเนื่อง ๆ

4.6 ต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

4.7 ต้องไม่ลาศึกษาต่อในประเทศหรือไปศึกษานอกกรม หรือทำงาน

ต่างประเทศเกินกว่า 4 เดือน

5. ในปีงบประมาณที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลา
ไม่น้อยกว่า 8 เดือน

ดังนั้น เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น
ก็สามารถที่จะเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้ 1 ชั้น

2. การเลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้น

การเลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้น หมายถึงการใหม่ำเห็นจากความชอบ
แก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาในรอบปีที่แล้ว โดยมีความดีความชอบมากเป็นพิเศษ ซึ่งควร
ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้นนี้ ให้ยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณา
เช่นเดียวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามปกติทุกประการ ดังมติคณะรัฐมนตรี เรื่องการ
เลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ

กรม

ที่ สร.0201/ว.122

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

25 สิงหาคม 2521

เรื่อง การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

เรียน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือที่ สร.0201/ว.72 ลงวันที่ 9 สิงหาคม 2519

ตามที่ไต่ถามยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2521 เกี่ยวกับเรื่องการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 1 ชั้น มาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษใหม่ ให้สอดคล้องกับประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 และมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขระบบจําแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดกลุ่มข้าราชการพลเรือน และอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือน

ควรแบ่งกลุ่มข้าราชการเป็น 4 กลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจผู้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนใหม่ และลักษณะความรับผิดชอบ ตามการปรับปรุงแก้ไขระบบการจําแนกตำแหน่ง ดังนี้

1.1 กลุ่มข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับต้น ควรกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือน รับเงินเดือนในระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีนั้น

1.2 กลุ่มข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนระดับ 4 และระดับ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ควรกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือน รับเงินเดือนในระดับ 4 และระดับ 5 ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมนั้น

1.3 กลุ่มข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ซึ่งเป็นกลุ่มหัวหน้างานระดับสูง หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ควรกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือน รับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมนั้น

1.4 กลุ่มข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ซึ่งเป็นกลุ่มหัวหน้างานระดับนักบริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ควรกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือน รับเงินเดือนระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกระทรวงนั้น

สำหรับการกำหนดอัตราร้อยละ 15 ของข้าราชการแต่ละกลุ่มไว้คงเดิมนั้น ก็เพื่อมิให้เพิ่มภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน ส่วนการคำนวณอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 นั้น ก.พ.พิจารณาเห็นควรกำหนดให้คำนวณจากจำนวนข้าราชการในแต่ละกระทรวง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจผู้ส่งเลื่อนเงินเดือน

2. ผู้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน

เห็นสมควรให้ผู้มีอำนาจในการส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนตามกฎหมายเป็นผู้พิจารณา

3. การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ 3 ชั้น

เห็นสมควรกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนข้าราชการซึ่งมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เดิม ในหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.0201/ว.95 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2518 ที่ สร.0201/ว.110