

แนวทางการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการในสังกัดกรมการจัดหางาน (ส่วนกลาง)

เพื่อให้การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ของพนักงานราชการในสังกัดกรมการจัดหางาน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ และประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กรมการจัดหางานจึงขอชี้แจงรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

๑. การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการประจำปีแต่ละรายในสังกัดได้ใน **อัตรา ร้อยละ ๒.๕๐ - ๖.๐๐** และให้บริหาร **วงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนร้อยละ ๓.๙** ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมดในสังกัด ณ วันที่ ๑ กันยายน ดังนี้

๑.๑ ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๑.๒ พนักงานราชการต้องมีผลการปฏิบัติงานทั้งปีงบประมาณไม่ต่ำกว่าระดับดี

๑.๓ ให้ดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตนเอง

ตัวอย่าง ค่าตอบแทนที่ได้รับเดือนละ ๑๕,๗๖๐ x ๖ % = (๙๔๕.๖๐) ๙๕๐.- บาท

๑.๔ ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ ๓.๙ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั้งหมดในสังกัด ณ วันที่ ๑ กันยายน

ตัวอย่าง พนักงานราชการหน่วยงานส่วนกลาง

นางสาว A ค่าตอบแทนที่ได้รับเดือนละ ๑๕,๗๖๐.- บาท

นางสาว B ค่าตอบแทนที่ได้รับเดือนละ ๑๔,๘๘๐.- บาท

นาย C ค่าตอบแทนที่ได้รับเดือนละ ๑๖,๐๘๐.- บาท

นาง D ค่าตอบแทนที่ได้รับเดือนละ ๑๖,๑๒๐.- บาท

นางสาว E ค่าตอบแทนที่ได้รับเดือนละ ๑๔,๖๗๐.- บาท

- อัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการรวมทั้งหมด ๗๗,๕๑๐.- บาท

- จะได้วงเงินงบประมาณในการเลื่อนค่าตอบแทน คือ ๗๗,๕๑๐ x ๓.๙ % =

๓,๐๒๒.๘๙ บาท

- ทั้งนี้ อัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการไม่รวมเงินค่าครองชีพชั่วคราว และเงินอื่น ๆ

๑.๕ หากคำนวณการเลื่อนค่าตอบแทนแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๑.๖ หากพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการในสังกัดควรมีความสอดคล้องกับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (หากคะแนนเท่ากันควรเลื่อนเท่ากัน) และเมื่อดำเนินการพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการในสังกัดเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการจัดทำบัญชีขอเลื่อนค่าตอบแทน และบัญชีแบบไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน โดยจัดเรียงลำดับคะแนนผลการประเมิน

คะแนนผลการประเมินเป็นหลักเกณฑ์ตามคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

คะแนนผลการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละค่าตอบแทนที่ได้รับเลื่อน
คะแนน ๙๕ - ๑๐๐ %	ดีเด่น	ร้อยละ ๓.๕๑ - ๖.๐๐
คะแนน ๘๕ - ๙๔ %	ดีมาก	ร้อยละ ๓.๐๑ - ๓.๕๐
คะแนน ๗๕ - ๘๔ %	ดี	ร้อยละ ๒.๕๐ - ๓.๐๐
คะแนน ๖๕ - ๗๔ %	พอใช้	ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน
คะแนนน้อยกว่า ๖๕ %	ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน

ตัวอย่างการคำนวณการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ (ส่วนกลาง)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	คะแนน ประเมินผล	ระดับผล ประเมิน	ค่าตอบแทน ปัจจุบัน (บาท) (๑)	ร้อยละ ที่ได้เลื่อน (๒)	จำนวนเงิน บาท (๓)	ค่าตอบแทน ที่ได้รับ (บาท) (๔)
๑	นางสาว A	๒๔๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๙๘.๔๐	ดีเด่น	๑๕,๗๖๐	๔.๕๐	๗๑๐	๑๖,๔๗๐
๒	นางสาว B	๓๒	นักพัฒนาระบบสารสนเทศ	๙๗.๕๐	ดีเด่น	๑๔,๘๘๐	๔.๔๕	๖๗๐	๑๕,๕๕๐
๓	นาย C	๒๙	นักวิชาการแรงงาน	๙๕.๒๐	ดีเด่น	๑๖,๐๘๐	๓.๙๐	๖๓๐	๑๖,๗๑๐
๔	นาง D	๓๐	นักวิชาการแรงงาน	๘๗.๑๕	ดีมาก	๑๖,๑๒๐	๓.๔๒	๕๖๐	๑๖,๖๘๐
๕	นางสาว E	๓๑	เจ้าพนักงานแรงงาน	๘๐.๗๐	ดี	๑๔,๖๗๐	๓.๐๐	๔๕๐	๑๕,๑๒๐
					รวม	๗๗,๕๑๐			
					ยอดเงิน รวม ๓.๙ %	๓,๐๒๒.๘๙ (๕)		๓,๐๒๐	

หมายเหตุ

- ร้อยละที่ได้เลื่อนตาม (๒) อาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและอยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ตาม (๕)
- ค่าตอบแทนปัจจุบันที่ได้รับตาม (๑) + จำนวนเงินที่ได้เลื่อนตาม (๓) = ค่าตอบแทนที่ได้รับตาม (๔)
- งบประมาณสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ห้ามปรับเป็นหลักสิบ แต่หากคำนวณจำนวนเงินที่ได้เลื่อนแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท