

แนวทางการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการในสังกัดกรมการจัดหางาน (ส่วนภูมิภาค)

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

๑. การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการประจำปี ให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

๒. พนักงานราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าว ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

๓. ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการแต่ละรายในสังกัดได้ใน **อัตราร้อยละ ๒.๕๐ - ๖.๐๐** (ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน) และ**ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔.๐๐** ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ วันที่ ๑ กันยายน

ตัวอย่าง สำนักงานจัดหางานจังหวัดมีพนักงานราชการในสังกัด ณ วันที่ ๑ กันยายน จำนวน ๕ ราย และได้รับค่าตอบแทน ดังนี้

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 ณ วันที่ ๑ กันยายน จึงเท่ากับ ๗๗,๕๑๐.- บาท

- วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการในสังกัดจึงเท่ากับ $๗๗,๕๑๐ \times ๔.๐๐ \% = ๓,๑๐๐.๔๐$ บาท

๔. จัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามตัวอย่างคำสั่งแนบท้ายและส่งสำเนาคำสั่ง ที่รับรองความถูกต้องจำนวน ๓ ชุด พร้อมจัดทำสรุปคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนด จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล

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	๔.๘๐	๗๖๐	๑๖,๕๒๐
๒	นางสาว B	๓๒	นักพัฒนาระบบสารสนเทศ	๙๗.๕๐	ดีเด่น	๑๔,๘๘๐	๔.๕๕	๖๘๐	๑๕,๕๖๐
๓	นาย C	๒๙	นักวิชาการแรงงาน	๙๕.๒๐	ดีเด่น	๑๖,๐๘๐	๔.๐๐	๖๕๐	๑๖,๗๓๐
๔	นาง D	๓๐	นักวิชาการแรงงาน	๘๗.๑๕	ดีมาก	๑๖,๑๒๐	๓.๔๕	๕๖๐	๑๖,๖๘๐
๕	นางสาว E	๓๑	เจ้าพนักงานแรงงาน	๘๐.๗๐	ดี	๑๔,๖๗๐	๓.๐๐	๔๕๐	๑๕,๑๒๐
					รวม	๗๗,๕๑๐			
					ยอดเงิน รวม ๔.๐๐ %	๓,๑๐๐.๔๐ (๕)		๓,๑๐๐.-	

หมายเหตุ

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