

**หลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนของส่วนกลาง
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑**

(หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕)

กรมการพัฒนาชุมชนได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามความละเอียดที่แจ้งให้ทราบแล้วนั้น และสำหรับการโอนเงินเดือนได้กำหนดให้แต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ได้ดำเนินการดังนี้

๑. สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ทำการประเมินข้าราชการในสังกัด โดยประเมินตัวชี้วัดเป็นรายบุคคล ตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมการพัฒนาชุมชน

๒. พิจารณาวางเงินงบประมาณ ของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ว่ามีวงเงินงบประมาณในการเลื่อนร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการในสังกัดทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน โดยนำเงินเดือนของข้าราชการแต่ละรอบมารวมกัน แล้วคูณด้วย ๓% (กรมการพัฒนาชุมชน มอบให้พิจารณา ๒.๘%)

[ฐานเงินเดือนรวมของข้าราชการในสังกัด x ๒.๘% = วงเงินที่จะใช้เลื่อนในแต่ละรอบ]
โดยการโอนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

โดยพิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ ในแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ให้เหมาะสม (ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชน มอบอำนาจให้แต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ใช้วงเงินในการโอนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๘ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่เหลือร้อยละ ๐.๒ คงไว้เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พิจารณาเพิ่มเติมให้กับข้าราชการ ประเภทบริหารระดับต้น (รองอธิบดี) ประเภทอำนวยการ ประเภทเทียบเท่าอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และข้าราชการในสังกัด สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบันและข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น)

๓. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท และการโอนเงินเดือนใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ในกรณีที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงสุดแล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ได้ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในครั้งปีแล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละ ๖๐

๒) ไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓) ไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๔) ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕) ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๖) ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗) ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

/๘. ต้องไม่ลา...

๘) ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน (หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนครั้ง การลา การมาสายของข้าราชการที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในครั้งปีแรกและครั้งปีหลังตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๘) คือ ลากิจ ลาป่วย ได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง มาทำงานสาย ได้ไม่เกิน ๑๒ ครั้ง)

๙) ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ตามข้อ ๖) หรือข้อ ๗) และวันลา ดังนี้ (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ (จ) ลาพักผ่อน (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลา สำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๕. การบริหารการเงินงบประมาณ

การพิจารณาวงเงินในการเลื่อนให้แบ่งการพิจารณาตามกลุ่มก่อน แต่ถ้ามีวงเงินเหลือจะนำไปใช้เลื่อนให้กับกลุ่มอื่นก็ได้โดยต้องคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและความเป็นธรรมด้วย ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑	กลุ่มที่ ๒	กลุ่มที่ ๓	กลุ่มที่ ๔
ประเภทบริหาร -ระดับสูง (อธิบดี) -ระดับต้น (รองอธิบดี)	ประเภทอำนวยการ -ระดับสูง (ผอ.สำนัก/ ผู้ตรวจราชการกรม) -ระดับต้น (ผอ.กอง/ ศูนย์/พัฒนาการ จังหวัด)	ประเภทวิชาการ -เชี่ยวชาญ -ชำนาญการพิเศษ -ชำนาญการ -ปฏิบัติการ ประเภททั่วไป -อาวุโส -ชำนาญงาน -ปฏิบัติงาน	หัวหน้าหน่วยงาน เทียบเท่ากอง

๖. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๗. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิมแล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๘. กรณีที่มีการกัณวเงินไว้เพื่อบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื้อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กัณไว้แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื้อนเงินเดือน

๙. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื้อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื้อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณในวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

๑๐. สำหรับข้าราชการที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามตำแหน่งของสังกัดส่วนกลาง ระหว่างสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ให้หน่วยงานที่ตัวอยู่ปฏิบัติหน้าที่จริงในวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน เป็นผู้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื้อนเงินเดือนตามอำนาจหน้าที่และกรมการพัฒนาชุมชนได้ดัดยอตจำนวนคนและวงเงินของบุคคลดังกล่าวให้กับหน่วยงานที่บุคคลนั้นไปปฏิบัติหน้าที่จริง โดยให้นับรวมกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับหน่วยงานในสังกัด

๑๑. การเลื้อนเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการและหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากอง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอความเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื้อนเงินเดือนของผู้มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และออกคำสั่งเลื้อนเงินเดือน

๑๒. สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ดำเนินการตามข้อ ๑-๗ เรียบร้อยแล้ว ก็ส่งผลการประเมินรายบุคคลและผลการเลื้อนเงินเดือน เรียงลำดับตามการพิจารณาก่อน-หลัง ให้กับกองการเจ้าหน้าที่ตามแบบฟอร์มที่กำหนดพร้อมจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน (ตามตัวอย่างเอกสารแนบ ๑)

๑๓. กองการเจ้าหน้าที่ ได้รับผลการประเมินพร้อมทั้งผลการพิจารณาการเลื้อนเงินเดือนจาก สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ตามข้อ ๘ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จะนำผลดังกล่าวเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชน และเมื่อคณะกรรมการได้มีความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนออธิบดีเรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะนำผลการประเมินที่ผ่านความเห็นชอบแล้วแจ้ง สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน พิจารณาเลื้อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด และส่งกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อจะนำผลการประเมินประกอบกับผลการพิจารณาเลื้อนเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวเพื่อพิจารณาสั่งเลื้อนเงินเดือนให้ สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน และให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ เพื่อเลื้อนเงินเดือนให้ทราบเป็นการทั่วไปพร้อมกับการมีคำสั่งเลื้อนเงินเดือนของกรมการพัฒนาชุมชน (ตามตัวอย่างเอกสารแนบ ๒)

๑๔. ให้สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน แจ้งผลการเลื้อนเงินเดือนข้าราชการให้แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื้อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับ การเลื้อน และเงินเดือนที่ได้รับเมื่อได้รับการเลื้อนตามผลการเลื้อนเงินเดือนนั้น (ตามตัวอย่างเอกสารแนบ ๓)

๑๕. สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื้อนค่าจ้างลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ยังคงพิจารณาเหมือนเดิม แต่การเลื้อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำ สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน จะไม่มีการจัดสรรโควตา จำนวนขั้นค่าจ้าง ตามจำนวนลูกจ้างของ สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน

ลงชื่อ.....

(นายนิสิต จันทรสมวงศ์)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ตัวอย่างเอกสารแนบ ๑

ประกาศประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ข้าราชการกลุ่มระดับ
ดีเด่น

ลำดับที่
๑
๒
↓
๒๕

นางสาว ก
นาย พานิช
นางสาว ญา

ชำนาญ
พลผล
จักรวาล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้าราชการกลุ่มระดับ
ดีมาก

ลำดับที่
๑
๒
↓
๑๐

นางสาว ข
นาย นิขพา
นางสาว นิด

พิเศษ
ผลพลา
วาดดี

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตัวอย่างเอกสารแนบ ๒

การประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	
สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน	
ระดับ	ร้อยละ
ดีเด่น	๔.๕๑ - ๖.๐๐
ดีมาก	๓.๕๑ - ๔.๕๐
ดี	๒.๕๑ - ๓.๕๐
พอใช้	๑.๐๐ - ๒.๕๐
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ตัวอย่างเอกสารแนบ ๓

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

(** หมายถึง สำนักงาน ก.พ.กำหนดให้
ต้องมีข้อความตามตัวอย่างนี้)

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

**สำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน/.....

**นาย ก.....

**ตำแหน่ง.....

**เงินเดือนก่อนเลื่อน.....

**ฐานในการคำนวณ.....

**ร้อยละการเลื่อน.....

**จำนวนเงินที่ได้เลื่อน.....

**เงินเดือนหลังเลื่อน.....

ลงชื่อ.....ผู้แจ้ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนครั้ง การลา การมาสายของข้าราชการ
ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีแรกและครั้งปีหลัง
(ตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๘))

.....

ด้วยกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๘) กำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนคือ “ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน”

เพื่อให้การดำเนินงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งปีแรกและครั้งปีหลัง เป็นไปตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๘) กรมการพัฒนารัฐบาล จึงกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้ง การลา การมาสาย ของข้าราชการที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งปีแรกและครั้งปีหลังดังนี้

๑. ให้ข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาล ลา กิจ ลาป่วย ได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง ในครั้งที่แล้วมา
๒. ให้ข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาล มาทำงานสาย ได้ไม่เกิน ๑๒ ครั้ง ในครั้งที่แล้วมา
๓. ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล และจัดทำหลักฐานการลา การมาสายอย่างเคร่งครัด และแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน
๔. ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งปีแรกและครั้งปีหลัง และให้ใช้หลักเกณฑ์นี้กับลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

.....