



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเงินและบัญชี ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๓๗

ที่ E กน.๙๙/๒๕๖๒ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑)
ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง

ด้วยกรมจะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้สำนัก กองต่าง ๆ ใช้ถือปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ทั่วไป

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนัก กองต่าง ๆ ยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๕/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๑.๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๕ หนังสือเวียนกรมที่ E สพบ. ๓๐๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่องประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป กรมชลประทาน

๑.๖ บันทึกเวียนกรมที่ กงบ.๕๔๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง การลากิกิจ ลาป่วย มาสาย กลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรมชลประทาน

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การปรับปรุง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๑๐ หนังสือสำนักเลขาริการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๑.๑๑ การลาไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๙.๕๒/ว๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ส่วนราชการต้องพิจารณาหลักสูตรหรือแนวทางการฝึกอบรมต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงาน หรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และเป็นการไปฝึกอบรมในสถาบันหรือหน่วยงานที่ผู้มีอำนาจอนุมัติให้ความเห็นชอบ ให้อธิบายว่าเป็นการไปปฏิบัติราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ ผู้บังคับบัญชาอาจจะพิจารณาให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ ระยะเวลาในการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยใช้แบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ชป.๑๓๕/๑) แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ (แบบ ชป.๑๓๕/๒-๑ และแบบ ชป.๑๓๕/๒-๒) บันทึกเหตุการณ์สำคัญที่แสดงถึงพฤติกรรมตามสมรรถนะที่ประเมิน (แบบ ชป.๑๓๕/๓-๑ และแบบ ชป.๑๓๕/๓-๒) ถ้ามี และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (แบบ ชป.๑๓๕) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๒ ประเภท

ประเภทที่ ๑ ข้าราชการทั่วไป ให้กำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสัดส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

ประเภทที่ ๒ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบประเมิน ให้กำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๕๐ และสัดส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

สำหรับข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างสำนัก กอง หรือ ต่างส่วนราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แบ่งออกเป็นกรณีต่างๆ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างสำนัก กอง ให้ผู้อำนวยการสำนัก กองที่ยืมตัวเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น และให้นับฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่สำนัก กองที่ยืมตัวไปปฏิบัติงาน โดยให้ห่วยงานที่ยืมตัวแจ้งให้สำนัก กองทันสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นยืมตัวไปปฏิบัติงานออกจากฐานของสำนัก กองทันสังกัด

กรณีที่ ๒ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานที่ห้องผู้บริหาร (อธช. รธร. รธบ. รธส. รธว.) หรือปฏิบัติงานที่ห้อง พทว.กส. พทว.พค. พทว.สอ. พทว.บร. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้สำนัก...

๑. ให้สำนัก กองต้นสังกัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัตรราชการ โดยให้ส่งผลการประเมิน การปฏิบัตรราชการ แบบ ชป.๑๓๕ ชป.๑๓๕/๑ (เฉพาะผลงานในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒) ชป.๑๓๕/๒-๑ และ ชป.๑๓๕/๒-๒ ให้ผู้บริหาร (อธช. รธร. รธบ. รธส. รธว.) หรือ พทว.กส. พทว.พค. พทว.สอ. พทว.บร. ที่ยึดตัว โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยึดตัวไปปฏิบัติงาน ออกจากฐานของสำนัก กองต้นสังกัด

๒. ให้ผู้บริหาร (อธช. รธร. รธบ. รธส. รธว.) หรือ พทว.กส. พทว.พค. พทว.สอ. พทว.บร. เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัตรราชการ แบบ ชป.๑๓๕ ชป.๑๓๕/๑ ชป.๑๓๕/๒-๑ และ ชป.๑๓๕/๒-๒ ในส่วน ของงานที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติ

กรณีที่ ๓ ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัตรราชการในหน่วยงานอื่น เป็นครั้งคราวหรืออีกหน้าที่หนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัตรราชการ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัตรราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น แล้วแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดของ ข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กอง ต้นสังกัด

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้นำผลการประเมิน การปฏิบัตรราชการตาม แบบ ชป.๑๓๕ ชป.๑๓๕/๑ ชป.๑๓๕/๒-๑ และ ชป.๑๓๕/๒-๒ มาพิจารณาเลื่อน เงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมที่ผู้บริหารวงเงิน ซึ่งคำนวนจากฐาน อัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยึดตัวที่ตัดจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กองต้นสังกัด

กรณีที่ ๔ ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัตรราชการในหน่วยงานอื่น การประเมินผลการปฏิบัตรราชการให้แบ่งออก เป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัตรราชการที่หน่วยงานอื่นไม่เกินหรือเท่ากับกึ่ง หนึ่งของรอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัตรราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัตรราชการ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัตรราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น ตามระยะเวลาที่ข้าราชการผู้นั้น ปฏิบัติงานที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และแจ้งผลการประเมินให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัตรราชการ

๑.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ต้นสังกัด ที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่เป็น ผู้ประเมินผลการปฏิบัตรราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น โดยนำผลการประเมินตามข้อ ๑.๑ มาเพื่อประกอบ การพิจารณาและให้นับฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่สำนัก กอง ต้นสังกัด ที่ปฏิบัติงาน

๒. กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัตรราชการที่หน่วยงานอื่นเกินกึ่งหนึ่งของ รอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัตรราชการให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ต้นสังกัด ของข้าราชการผู้นั้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัตรราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น ตามระยะเวลาที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติงานที่สำนัก กองต้นสังกัด แล้วแจ้งผลการประเมินให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัตรราชการเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัตรราชการ และให้ตัดฐานอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการผู้นั้นออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กอง ต้นสังกัด

ทั้งนี้ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ จะนำอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัตรงานไปคำนวนเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือน และส่งผลการพิจารณาการเลื่อน เงินเดือนให้กรมชลประทานออกคำสั่งต่อไป

สำหรับหน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑๐ อัตรา เช่น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ให้ผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบ ชป. ๑๓๕/๑ ชป.๑๓๕/๒-๑ และ ชป.๑๓๕/๒-๒ ในส่วนของงานที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติ

สำหรับ สำนัก กอง ที่มีข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูงปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง (Experience Accumulation Framework : EAF Individual) ปฏิบัติ ดังนี้

๑. ผู้สอนงาน (Coach) เป็นผู้ประเมิน และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง ที่สำนัก กอง ที่ปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล และนำเสนอคณะกรรมการทำงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูงพิจารณา

๒. คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง (HIPPS) โดยผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการกรมชลประทาน ก่อนนำเสนอผู้บริหารกรม (อธิบดี) พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้เงินที่กันไว้ สำหรับผู้บริหารของกรม

๒.๓ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ระดับสำนัก กอง ให้ผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกอง มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ดังนี้

๑. ประเภททั่วไป - ระดับอาชวิศ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน
๒. ประเภทวิชาการ - ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
๓. ประเภทอำนวยการ - ระดับต้น (ผู้อำนวยการโครงการ)

ระดับกรม ให้ผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

๑. ประเภทวิชาการ - ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ (ผอ.กพร. และ ผอ.ปพ.)
๒. ประเภทอำนวยการ - ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก กอง) ระดับต้น (เลขานุการกรม)
๓. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑๐ อัตรา - ทุกระดับ

๒.๔ ให้กำหนดระดับและคะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	อัตราเรียลล์ในการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๐ ขึ้นไป
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๘ ขึ้นไป
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๘ ขึ้นไป
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๘ ขึ้นไป
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน

ทั้งนี้ กรณีสำนัก กอง ที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นและได้รับเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ต้องแนบแบบแสดงผลงานหรือเหตุผลในการประเมินดังกล่าว เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับกรมเป็นผู้พิจารณา

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ของข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการเกินกว่าจำนวน ๒๐ ครั้ง

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีชั้ย ณ เมืองเมกะ ประเทศชาอดิอาระเบีย เนพะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เนพะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ญ) ลาไปพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาภิกจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๔. การจัดสรรงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครึ่งปีแรก

(๑) เมษายน ๒๕๖๑) จัดสรรให้ดังนี้

๔.๑ จัดสรรงเงินเลื่อนเงินเดือนให้สำนัก กอง เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภทอำนวยการ ระดับต้น (ผู้อำนวยการโครงการ) ในอัตราหกสิบ๒.๕๐ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการของแต่ละสำนัก กอง ที่มีคณครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑

๕.๒ จัดสรรเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนัก กองเพิ่มเติม โดยผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามค่ารับรองของสำนัก กองผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนัก กองที่ได้รับมอบหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐) และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม (ถ้ามี) ในอัตรา้อยละ ๐.๔๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคุณครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐

๕.๓ ข้าราชการที่เลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้วงเงินที่กันไว้สำหรับผู้บริหารกรม ดังนี้

๕.๓.๑ ข้าราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้าราชการกรณีอื่นๆ พิจารณาให้เพียงรอบการประเมินเดียวจากผลการปฏิบัติราชการ

๕.๓.๒ ข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง (HIPS) นักเรียนทุนรัฐบาล (ก.พ.) นักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย (Undergraduate Intelligence Scholarship : UIS) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปฏิบัติภารกิจของกรมเป็นกรณฑ์เช่น จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมของแต่ละรอบการประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ

๕. แบบฟอร์มนับยี่พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้ใช้แบบฟอร์มดังนี้

๕.๑ บัญชีสรุปการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ (แบบ ลข ๐๖)

๕.๒ บัญชีรายชื่อข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนห้าหมดในสังกัดตามกรอบอัตรากำลัง (ลข ๐๓) (รวมข้าราชการต่างสำนัก กองที่ยึดตัวมาปฏิบัติงานให้เรียงลำดับต่อท้าย และตัดข้าราชการที่ยึดตัวไปปฏิบัติราชการที่สำนัก กองอื่น)

ทั้งนี้ ให้ตรวจสอบสังกัดและอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้ถูกต้อง และให้ลงลายมือชื่อกำกับในแบบฟอร์มทุกหน้าด้วย หากมีการขอแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลังจากถึงแบบพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการแล้ว ต้องมาตรวจสอบว่าไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพราะขัดต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามที่กำหนด และเมื่อข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนต้องแจ้งให้กรมทราบทันที โดยแจ้งที่ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี หากกรมตรวจสอบพบว่าสำนัก กองใดมีเจตนาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน จะต้องถูกตัดกรรมการสอบสวนทางวินัย

๖. การจัดส่ง

ให้สำนักและกองต่าง ๆ จัดส่งแบบบัญชีพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามข้อ ๕ อย่างละ ๑ ชุด (ต้นฉบับ) พร้อมแผ่น CD บรรจุข้อมูลที่ ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี ภายในวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๑ โดยให้ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองรับรองข้อมูลถูกต้อง เพื่อจะได้ดำเนินการรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรมพิจารณาดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติให้ตรงตามเวลาและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด

เรียน ผอ.ส่วน , ผอช.ภาค , ผบก.บอ.

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

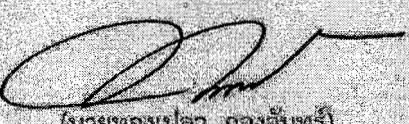
๑. จัดทำแบบประเมินฯ แบบ ขบ.๑๓๕

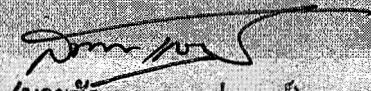
เพื่อประกอบการพิจารณา

๒. ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายในวันเงินร้อยละ ๒.๗๕

และส่งให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ทาง E-mail : suk_jintana@hotmail.com

ภายใน ๑๘ เมษายน ๒๕๖๑


(นายทองเปลา กองข้าราชการ)
อธิบดีกรมชลประทาน


(นายสัญญา แสงพุ่มพงษ์)

ผส.บอ. ๑๑ เมย. ๒๕๖๑

