



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเงินและบัญชี กลุ่มควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๑๓๔

ที่ กงน.๙๒๗/๒๕๕๗ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗)  
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

๐๙/๓๐๑

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการกลุ่ม

ด้วยกรมจะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้สำนัก กองต่าง ๆ ใช้ถือปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ 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 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด 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 บันทึกเวียนกรม ที่ E สพบ. ๓๐๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป กรมชลประทาน

๑.๖ บันทึกเวียนกรมที่ กษ ๐๓๐๒/๕๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การลาภิจลาป่วย มาสาย กลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการ

๑.๗ พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

๑.๑๐ การลาไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยไปประเทศตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘.๕๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ส่วนราชการต้องพิจารณาหลักสูตรหรือแนวทางการฝึกอบรมต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงาน หรือ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และเป็นการไปฝึกอบรมในสถาบันหรือหน่วยงานที่ผู้มีอำนาจอนุมัติให้ความเห็นชอบ ให้ถือว่าเป็นการไปปฏิบัติราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ ผู้บังคับบัญชาที่อาจพิจารณาให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้

## ๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ ระยะเวลาในการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

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

ประเภทที่ ๑ ข้าราชการทั่วไป ให้กำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และ สัดส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (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 และให้นับฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่ สำนัก กองที่ยืมตัวไปปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานที่ยืมตัวแจ้งให้สำนัก กองต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานออกจากฐานของสำนัก กองต้นสังกัด

กรณีที่ ๒ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานที่ห้องผู้บริหาร (อช. รร. รบ. รส. รว.) หรือปฏิบัติงานที่ห้อง วุช.ผค. วุช.กส. วุช.สอ. วุช.จช. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้สำนัก กองต้นสังกัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่งผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ แบบ ขป.๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ (เฉพาะผลงานใน ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒) ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ ให้ผู้บริหาร (อช. รร. รบ. รส. รว.) หรือ วุช.ผค. วุช.กส. วุช.สอ. วุช.จช. ที่ยืมตัว โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงาน ออกจากฐานของสำนัก กองต้นสังกัด

๒. ให้ผู้บริหาร ...

๒. ให้ผู้บริหาร (อธช. รธร. รธบ. รธส. รธว.) หรือ วญช.ผค. วญช.กส. วญช.สอ. วญช.จช. เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบ ขป.๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ ในส่วนของงานที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติ

๓. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑๐ อัตรา เช่น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ให้ผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบ ขป. ๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ ในส่วนของงานที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติ

๔. สำนัก กอง ที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Experience Accumulation Framework : EAF Individual) ปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ผู้สอนงาน (Coach) เป็นผู้ประเมิน โดยส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ แบบ ขป.๑๓๕ ขป.๑๓๕/๑ ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ ให้กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหาร- ทรัพยากรบุคคล รวบรวมเพื่อเสนอคณะทำงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณา

๔.๒ คณะทำงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) เพื่อจะได้นำเสนอผู้บริหารกรม (อธิบดี) พิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพิ่มเติมโดยใช้วงเงินที่กั้นไว้สำหรับผู้บริหารของกรม

กรณีที่ ๓ ข้าราชการที่มีการย้ายตัวไปปฏิบัติงานต่างส่วนราชการ ให้ผู้มีอำนาจของส่วนราชการ ที่ย้ายตัวเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการที่ย้ายตัวแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการ ผู้นั้นทราบ และให้ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กองต้นสังกัด

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ให้นำผลการประเมิน การปฏิบัติราชการตาม แบบ ขป.๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ มาพิจารณาเลื่อน เงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมที่ผู้บริหารวงเงิน ซึ่งคำนวณจากฐาน อัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกย้ายที่ตัดจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กองต้นสังกัด

๒.๓ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ระดับสำนัก กอง ให้ผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกอง มีอำนาจในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ดังนี้

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

ระดับกรม ให้ผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

๑. ประเภทวิชาการ - ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ (ผอ.กพร. และ ผส.สช)

๒. ประเภทอำนวยการ - ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก กอง) ระดับต้น (เลขานุการกรม)

๓. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑๐ อัตรา - ทุกระดับ

๒.๔ ให้กำหนดระดับและคะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	อัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๐ ขึ้นไป
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๘ ขึ้นไป
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๘ ขึ้นไป
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๕ ขึ้นไป
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน

ทั้งนี้ กรณีที่สำนัก กอง ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นและได้รับเลื่อนเงินเดือน เกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ต้องแนบบแบบแสดงผลงานหรือเหตุผลในการประเมินดังกล่าว เพื่อให้ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับกรมเป็นผู้พิจารณา

๓. การจัดสรรวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครึ่งปีหลัง (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) จัดสรรให้ดังนี้

๓.๑ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้สำนัก กอง เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภทอำนวยการ ระดับต้น (ผู้อำนวยการโครงการ) ในอัตราร้อยละ ๒.๕๐ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการของแต่ละสำนัก กอง ที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗

๓.๒ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนัก กองเพิ่มเติม โดยผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำรับรองของสำนัก กอง ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนัก กองที่ได้รับมอบหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖) ผลการเบิกจ่ายของ สำนักและกองในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (ดำเนินการก่อนวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗) และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม (ถ้ามี) ในอัตราร้อยละ ๐.๔๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗

๓.๓ ข้าราชการที่เลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้วงเงินที่กันไว้สำหรับผู้บริหารกรม ดังนี้

๓.๓.๑ ข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา ประเภทโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาดีเด่น หรือประเภท โครงการชลประทานดีเด่น ระดับกรม ระดับภาค ข้าราชการผู้คัดเลือกสถาบันเกษตรกรผู้ใช้น้ำชลประทาน ดีเด่นระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้าราชการที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับนวัตกรรมระดับชาติ ของกรมชลประทานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และข้าราชการกรณีอื่นๆ พิจารณาให้เพียงรอบการประเมิน เดียวจากผลการปฏิบัติราชการ

๓.๓.๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) นักเรียนทุนรัฐบาล (ก.พ.) นักเรียนทุน รัฐบาลเพื่อตติงคูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (Undergraduate Intelligence Scholarship : UIS) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปฏิบัติการกิจ ของกรมเป็นกรณีพิเศษ จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม ของแต่ละรอบการประเมินจากผลการปฏิบัติ ราชการ

๔. แบบฟอร์มบัญชีพิจารณาการโอนเงินเดือนข้าราชการ ให้ใช้แบบฟอร์มดังนี้

๔.๑ บัญชีสรุปการพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการ (แบบ ลข ๐๒)

๔.๒ บัญชีรายชื่อข้าราชการเพื่อการพิจารณาโอนเงินเดือนทั้งหมดในสังกัดตามกรอบอัตราค่าจ้าง (ลข ๐๓) (รวมข้าราชการต่างสำนัก กองที่ยืมตัวมาปฏิบัติงานให้เรียงลำดับต่อท้าย และตัดข้าราชการที่ยืมตัวไปปฏิบัติราชการที่สำนัก กองอื่น)

ทั้งนี้ ให้ตรวจสอบสังกัดและอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้ถูกต้อง และให้ลงลายมือชื่อกำกับในแบบฟอร์มทุกหน้าด้วย หากมีการขอแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลังจากส่งแบบพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการแล้ว ต่อมาตรวจพบว่าไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือน เพราะขัดต่อหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการตามที่กำหนด และมีข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างการพิจารณาโอนเงินเดือนต้องแจ้งให้กรมทราบทันที โดยแจ้งที่กลุ่มควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี หากกรมตรวจสอบพบว่าสำนัก กอง ใดมีเจตนาพิจารณาโอนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการโอนเงินเดือน จะต้องถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

๕. การจัดส่ง

ให้สำนักและกองต่าง ๆ จัดส่งแบบบัญชีพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการตามข้อ ๔ อย่างละ ๑ ชุด (ต้นฉบับ) พร้อมแผ่น CD บรรจุข้อมูลที่ กลุ่มควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี ภายในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ โดยให้ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองรับรองข้อมูลถูกต้อง เพื่อจะได้ดำเนินการรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรมพิจารณาดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติให้ตรงตามเวลาและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด

(นายเลิศวิโรจน์ ไกรวัฒนะ)  
อธิบดีกรมชลประทาน

เรียน ผอ.ส่วน , ผอน.ภาค , ผบ.อน.

๑. เพื่อโปรดทราบไว้ชั้นหนึ่งก่อน
๒. ดำเนินการจัดทำแบบประเมินฯ แบบ ขป.๑๓๕ เพื่อประกอบการพิจารณา
๓. ให้พิจารณาเลื่อนภายในวงเงินร้อยละ ๒.๘ ก่อน สำหรับการจัดสรรวงเงิน สำนักฯ จะแจ้งให้ทราบภายหลัง และส่งให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ภายใน ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗

(นายชัยชม ชมประดิษฐ์)  
ผจน. รักษาการฯแผน ผส.บอ.

- 8 ก. ย. 2557