



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเงินและบัญชี ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๑๓๔

ที่ กงน. ๑๑๕๓ / ๒๕๕๘ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘)
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการกลุ่ม

ด้วยกรมจะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ สำนัก กองต่าง ๆ ใช้ถือปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘) ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ทั่วไป

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนัก กองต่าง ๆ ยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

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.ส่วนที่ ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๑.๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๕ หนังสือเวียนกรม ที่ E สพบ. ๓๐๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่องประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป กรมชลประทาน

๑.๖ หนังสือเวียนกรมที่ กษ ๐๓๐๒/๕๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การลา กิจ ลาป่วย มาสาย กลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการ

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

๑.๘ การลา...

๒

๑.๘ การลาไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘.๕๒/ว๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ส่วนราชการต้องพิจารณาหลักสูตรหรือแนวทางการฝึกอบรมต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงาน หรือ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และเป็นการไปฝึกอบรมในสถาบันหรือหน่วยงานที่ผู้มีอำนาจอนุมัติให้ความเห็นชอบ ให้ถือ ว่าเป็นการไปปฏิบัติราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและ การจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ ผู้บังคับบัญชาที่อาจพิจารณาให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิได้รับการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้

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

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

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ ระยะเวลาในการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน (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 สัดส่วนของพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

ประเภทที่ ๒ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบประเมิน ให้กำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๕๐ และสัดส่วนของพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

สำหรับข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างสำนัก กอง หรือ ต่างส่วนราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แบ่งออกเป็นกรณีต่างๆ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างสำนัก กอง ให้ผู้อำนวยการสำนัก กองที่ ยืมตัวเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น และให้นำฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่ สำนัก กองที่ยืมตัวไปปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานที่ยืมตัวแจ้งให้สำนัก กองต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐาน อัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานออกจากฐานของสำนัก กองต้นสังกัด

กรณีที่ ๒ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานที่ห้องผู้บริหาร (อช. รรช. รชบ. รชส. รชว.) หรือปฏิบัติงานที่ห้อง ผทว.กส. ผทว.ผค. ผทว.สอ. ผทว.บร. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้สำนัก กองต้นสังกัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่งผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ แบบ ขป.๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ (เฉพาะผลงานในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒) ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ ให้ผู้บริหาร (อช. รรช. รชบ. รชส. รชว.) หรือ ผทว.กส. ผทว.ผค. ผทว.สอ. ผทว.บร. ที่ยืมตัว โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงาน ออกจากฐานของสำนัก กองต้นสังกัด

๒. ให้ผู้บริหาร (อช. รจร. รชบ. รรช. รรจ.) หรือ ผทว.กส. ผทว.ผค. ผทว.สอ. ผทว.บร. 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 ที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Experience Accumulation Framework : EAF Individual) ปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ผู้สอนงาน (Coach) เป็นผู้ประเมิน และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่สำนัก กอง ที่ปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล และนำเสนอคณะทำงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพิจารณา

๔.๒ คณะทำงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) โดยผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการกรมชลประทาน ก่อนนำเสนอผู้บริหารกรม (อธิบดี) พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้วงเงินที่กั้นไว้ สำหรับผู้บริหารของกรม

กรณีที่ ๓ ข้าราชการที่มีการย้ายตัวไปปฏิบัติงานต่างส่วนราชการ ให้ผู้มีอำนาจของส่วนราชการที่ย้ายตัวเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการที่ย้ายตัวแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กองต้นสังกัด

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการตาม แบบ ขป.๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ มาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมที่ผู้บริหารวงเงิน ซึ่งคำนวณจากฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกย้ายที่ตัดจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กองต้นสังกัด

๒.๓ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ระดับสำนัก กอง ให้ผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกอง มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ดังนี้

๑. ประเภททั่วไป - ระดับอาวุโส 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 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 กรณีสำนัก กอง ที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นและได้รับเลื่อนเงินเดือน เกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ต้องแนบบแบบแสดงผลงานหรือเหตุผลในการประเมินดังกล่าว เพื่อให้ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับกรมเป็นผู้พิจารณา

๓. การจัดสรรวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการประจำปีแรก (๑ เมษายน ๒๕๕๘) 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 ๒๕๕๘

๓.๒ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนัก กองเพิ่มเติม โดยผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำรับรองของสำนัก กอง ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนัก กองที่ได้รับมอบหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗) ผลการเบิกจ่าย ของสำนักและกองในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ดำเนินการก่อนวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘) และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม (ถ้ามี) ในอัตราร้อยละ ๐.๔๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘

๓.๓ ข้าราชการที่เลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้วงเงินที่กั้นไว้สำหรับผู้บริหารกรม ดังนี้

๓.๓.๑ ข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินการประเมินการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา ประเภทโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาดีเด่น หรือประเภท โครงการชลประทานดีเด่น ระดับกรม ระดับภาค ข้าราชการผู้คัดเลือกสถาบันเกษตรกรผู้ใช้น้ำชลประทาน ดีเด่นระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินผลด้านบัญชีตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด ข้าราชการที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับนวัตกรรมระดับชาติ ของกรมชลประทานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้าราชการกรณีอื่นๆ พิจารณาให้เพียงรอบการประเมินเดียวจาก ผลการปฏิบัติราชการ

๓.๓.๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) นักเรียนทุนรัฐบาล (ก.พ.) นักเรียนทุน รัฐบาลเพื่อตั้งจุดผู้มีความรู้สูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (Undergraduate Intelligence Scholarship : UIS) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปฏิบัติการกิจ ของกรมเป็นกรณีพิเศษ จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม ของแต่ละรอบการประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ

๔. แบบฟอร์มบัญชีพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้ใช้แบบฟอร์มดังนี้

๔.๑ บัญชีสรุปการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ (แบบ ลข ๐๒)

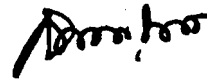
๔.๒ บัญชีรายชื่อข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทั้งหมดในสังกัดตามกรอบอัตรากำลัง (ลข ๐๓) (รวมข้าราชการต่างสำนัก กองที่ยืมตัวมาปฏิบัติงานให้เรียงลำดับต่อท้าย และตัดข้าราชการที่ยืมตัวไปปฏิบัติราชการที่สำนัก กองอื่น)

ทั้งนี้ ให้ตรวจสอบสังกัดและอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้ถูกต้อง และให้ลงลายมือชื่อกำกับในแบบฟอร์มทุกหน้าด้วย หากมีการขอแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลังจากส่งแบบพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการแล้ว ต่อมาตรวจพบว่าไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพราะขัดต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามที่กำหนด และมีข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องแจ้งให้กรมทราบทันที โดยแจ้งที่ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี หากกรมตรวจสอบพบว่าสำนัก กองใดมีเจตนาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน จะต้องถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

๕. การจัดส่ง

ให้สำนักและกองต่าง ๆ จัดส่งแบบบัญชีพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามข้อ ๔ อย่างละ ๑ ชุด (ต้นฉบับ) พร้อมแผ่น CD บรรจุข้อมูลที่ ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ โดยให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักหรือผู้อำนวยการกองรับรองข้อมูลถูกต้อง เพื่อจะได้ดำเนินการรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรมพิจารณาดำเนินการต่อไป

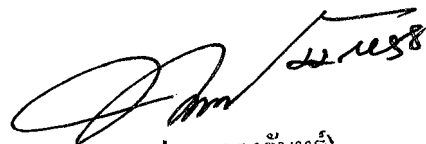
จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติให้ตรงตามเวลาและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด



(นายเลศวิโรจน์ ไก่วัดนะ)
อธิบดีกรมชลประทาน

เรียน ผอ.ส่วน , ผอช.ภาค , ผบท.บอ.

๑. เพื่อโปรดทราบไว้ชั้นหนึ่งก่อน
๒. ดำเนินการจัดทำแบบประเมินฯ แบบ ขป.๑๓๕ เพื่อประกอบการพิจารณา
๓. ให้พิจารณาเลื่อนภายในวงเงินร้อยละ ๒.๘ ก่อน สำหรับการจัดสรรวงเงิน สำนักฯ จะแจ้งให้ทราบภายหลัง และส่งให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ภายใน ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘



(นายทองเปลว กองจันทร์)

ผส.บอ