

๑.๘ 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 หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๑.๑๑ การลาไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘.๕๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ส่วนราชการต้องพิจารณาหลักสูตรหรือแนวทางการฝึกอบรมต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงาน หรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และเป็นการไปฝึกอบรมในสถาบันหรือหน่วยงานที่ผู้มีอำนาจอนุมัติให้ความเห็นชอบ ให้ถือว่าเป็นการไปปฏิบัติราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ ผู้บังคับบัญชาที่อาจพิจารณาให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ ระยะเวลาในการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน (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 หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบประเมิน ให้กำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๕๐ และสัดส่วนของพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

สำหรับข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างสำนัก กอง หรือ ต่างส่วนราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แบ่งออกเป็นกรณีต่างๆ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างสำนัก กอง ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่ ยืมตัวเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น และให้นับฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่ สำนัก กองที่ยืมตัวไปปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานที่ยืมตัวแจ้งให้สำนัก กองต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานออกจากฐานของสำนัก กองต้นสังกัด

กรณีที่ ๒ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานที่ห้องผู้บริหาร (อช. รธร. รธบ. รธส. รธว.) 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. รร. รบ. รรส. รว.) หรือ ผทว.กส. ผทว.ผค. ผทว.สอ. ผทว.บร. ที่ยมตัว โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติงาน ออกจากฐานของสำนัก กองต้นสังกัด

๒. ให้ผู้บริหาร (อช. รร. รบ. รรส. รว.) 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 ในส่วน ของงานที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติ

กรณีที่ ๓ ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น เป็นครั้งคราวหรืออีกหน้าที่หนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัติราชการ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น และแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดของ ข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กอง ต้นสังกัด

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

กรณีที่ ๔ ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แบ่งออก เป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการที่หน่วยงานอื่นไม่เกินหรือเท่ากับกึ่ง หนึ่งของรอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัติราชการ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น ตามระยะเวลาที่ข้าราชการผู้นั้น ปฏิบัติงานที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และแจ้งผลการประเมินให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ต้นสังกัด ที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่เป็น ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น โดยนำผลการประเมินตามข้อ ๑.๑ มาประกอบการ พิจารณา และให้นำฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่สำนัก กอง ต้นสังกัด ที่ปฏิบัติงาน

๒. กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการที่หน่วยงานอื่นเกินกึ่งหนึ่งของ รอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ต้นสังกัด ที่ข้าราชการผู้นั้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น ตามระยะเวลาที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติงานที่ให้สำนัก กองต้นสังกัด แล้วแจ้งผลการประเมินให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ตัดฐานอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการผู้นั้นออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนัก กอง ต้นสังกัด

ทั้งนี้ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ จะนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติงานไปคำนวณเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือน แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ให้กรมชลประทานออกคำสั่งต่อไป

สำหรับ...

สำหรับหน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑๐ อัตรา เช่น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ให้ผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบ ขป. ๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ ในส่วน ของงานที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติ

สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ปฏิบัติดังนี้

๑. สำนัก กอง ต้นสังกัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตัดฐานอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการผู้นั้นไปยัง สำนัก กอง ที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคล

๒. ผู้สอนงาน (Coach) เป็นผู้ประเมิน และให้สำนัก กอง ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคล พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และนำเสนอคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓. คณะทำงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผ่าน คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมชลประทาน ก่อนนำเสนอผู้บริหารกรม (อธิบดี) พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้วงเงินที่กั้นไว้ สำหรับผู้บริหารของกรม

๒.๓ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ระดับสำนัก กอง ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ดังนี้

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

ระดับกรม ให้ผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

๑. ประเภทวิชาการ - ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ (ผอ.กพร. ผอ.ปพ. และ ผพช.วพ.)

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

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือ ร้อยละหกสิบ

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือ ไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการเกินกว่าจำนวน ๒๐ ครั้ง

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

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามกฎหมาย

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๔. การจัดสรรวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครึ่งปีหลัง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑) จัดสรรให้ดังนี้

๔.๑ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้สำนัก กอง เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภทอำนวยการ ระดับต้น ในอัตราร้อยละ ๒.๕๐ ของอัตราเงินเดือน ข้าราชการของแต่ละสำนัก กอง ที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑

๔.๒ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนัก กองเพิ่มเติม โดยผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำรับรองของสำนัก กอง ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนัก กองที่ได้รับมอบหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐) และผลการเบิกจ่าย รายจ่ายลงทุนของสำนักและกองในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ดำเนินการก่อนวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑) และ ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม (ถ้ามี) ในอัตราร้อยละ ๐.๔๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑

๔.๓ ข้าราชการที่เลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้วงเงินที่กั้นไว้สำหรับผู้บริหารกรม ดังนี้

๔.๓.๑ ข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินการประเมินการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา/โครงการชลประทาน ประเภทโครงการส่งน้ำและ บำรุงรักษาดีเด่น หรือประเภทโครงการชลประทานดีเด่น ระดับกรมหรือระดับภาค ข้าราชการผู้คัดเลือกสถาบัน เกษตรกรผู้ใช้น้ำชลประทานดีเด่นระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้าราชการตามที่สำนัก กอง ซึ่งได้รับรางวัลระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นำเสนอ ข้าราชการที่ได้รับ รางวัลเกี่ยวกับนวัตกรรมระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติของกรมชลประทานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ข้าราชการกรณีอื่นๆ พิจารณาให้เพียงรอบการประเมินเดียวจากผลการปฏิบัติราชการ

๔.๓.๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) นักเรียนทุนรัฐบาล (ก.พ.) นักเรียนทุน รัฐบาลเพื่อตักตวงผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (Undergraduate Intelligence Scholarship : UIS) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปฏิบัติการกิจ ของกรมเป็นกรณีพิเศษ จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมของแต่ละรอบการประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ

๕. แบบฟอร์มบัญชีพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้ใช้แบบฟอร์มดังนี้

๕.๑ บัญชีสรุปการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ (แบบ ลข ๐๒)

๕.๒ บัญชีรายชื่อข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทั้งหมดในสังกัดตามกรอบ อัตรากำลัง (ลข ๐๓) (รวมข้าราชการต่างสำนัก กองที่ยืมตัวมาปฏิบัติงานให้เรียงลำดับต่อท้าย และตัด ข้าราชการที่ยืมตัวไปปฏิบัติราชการที่สำนัก กองอื่น)

ทั้งนี้ ให้ตรวจสอบสังกัดและอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้ถูกต้อง และให้ลงลายมือชื่อ กำกับในแบบฟอร์มทุกหน้าด้วย หากมีการขอแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลังจากส่งแบบพิจารณาเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการแล้ว ต่อมาตรวจพบว่าไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพราะขัดต่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามที่กำหนด และมีข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างพิจารณา เลื่อนเงินเดือนต้องแจ้งให้กรมทราบทันที โดยแจ้งที่ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี หากกรมตรวจสอบพบว่าสำนัก กองใดมีเจตนาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้ไม่อยู่ใน หลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน จะต้องถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

๖. การจัดส่ง ให้สำนักและกองต่าง ๆ จัดส่งเอกสารที่ ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี ภายในวันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

๖.๑ แบบบัญชีพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามข้อ ๕ อย่างละ ๑ ชุด (ต้นฉบับ) พร้อมแผ่น CD บรรจุข้อมูล โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการชลประทาน รับรองข้อมูลถูกต้อง เพื่อจะได้ดำเนินการรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการระดับกรมพิจารณาดำเนินการต่อไป

๖.๒ สำนัก กอง ที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้แจ้งรายชื่อข้าราชการผู้มีส่วนร่วมในรางวัลดังกล่าว เพื่อจะได้ดำเนินการรวบรวมเสนอ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรมพิจารณาดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติให้ตรงตามเวลาและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด

(นายทองเปลว กองจันทร์)

อธิบดี

ด่วนที่สุด

เรียน ผอ.ส่วน , ผอช.ภาค , ผบท.บอ.

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

๑. จัดทำแบบประเมินฯ แบบ สป.๑๓๕ เพื่อประกอบการพิจารณา

๒. ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ ๒.๗๐

และส่งให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ทาง E-mail : suk_jintana@hotmail.com

ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

(นายสัญญา แสงพุ่มพงษ์)

ผส.บอ.

๕ ๒ ต.ค. ๒๕๖๑