



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเงินและบัญชี ฝ่ายควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๑๓๔

ที่ E กษ ๐๓๐๒/๓ก/๒๕๕๕ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕)
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการกลุ่ม

ด้วยกรมจะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้สำนักและกองต่าง ๆ ใช้ถือปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ทั่วไป

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนักและกองต่าง ๆ ยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๕/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

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 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๕ บันทึกเวียนกรม ที่ E สพบ. ๓๐๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป กรมชลประทาน

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

๑.๗ พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔

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

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ ระยะเวลาในการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ 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 การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แบ่งออกเป็นกรณีต่างๆ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างสำนัก / กอง ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือ กองที่ยืมตัวเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้นั้น และให้นำฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่สำนักหรือกองที่ยืมตัวไปปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานที่ยืมตัวแจ้งให้สำนักหรือกองต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานออกจากฐานของสำนักหรือกองต้นสังกัด

กรณีที่ ๒ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานที่ห้องผู้บริหาร (อชช. รรช. รชบ. รชส. รชว.) หรือปฏิบัติงานที่ห้อง วญช.ผค. วญช.กส. วญช.สอ. วญช.จช. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้สำนักและกองต้นสังกัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ แบบ ขป.๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ (เฉพาะผลงานใน ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒) ขป.๑๓๕/๒-๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๒ ให้ผู้บริหาร (อชช. รรช. รชบ. รชส. รชว.) หรือ วญช.ผค. วญช.กส. วญช.สอ. วญช.จช. ที่ยืมตัว โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานออกจากฐานของสำนักหรือกองต้นสังกัด

๒. ให้ผู้บริหาร (อชช. รรช. รชบ. รชส. รชว.) 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 กลุ่มกิจกรรมพิเศษ ให้ผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบ ขป. ๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ และ ขป.๑๓๕/๒-๑ ในส่วน ของงานที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติ

๔. สำนักและกองที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Experience Accumulation Framework : EAF Individual) เป็นผู้ประเมิน โดยส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ แบบ ขป.๑๓๕ ขป. ๑๓๕/๑ และ ขป. ๑๓๕/๒-๑ ให้ผู้บริหาร (อชช.) เป็นผู้พิจารณา โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นตัดฐานอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Experience Accumulation Framework : EAF Individual) ออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนักหรือกองต้นสังกัด

กรณีที่ ๓ ข้าราชการที่มีการยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างส่วนราชการ ให้ผู้มีอำนาจของส่วนราชการที่ยืมตัวเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการที่ยืมตัวแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้ตัดฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากฐานอัตราเงินเดือนของสำนักหรือกองต้นสังกัด

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

๒.๓ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ระดับสำนักและกอง 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. ผอ.กพศ. ผอ.กตบ. และ ผส.สช)
๒. ประเภทอำนวยการ - ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง)
๓. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑๐ อัตรา - ทุกระดับ
๔. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒.๔ ให้กำหนดระดับและคะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็น 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 กรณีที่สำนักและกอง ที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นและได้รับเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ต้องแนบบแบบแสดงผลงาน เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการระดับกรมเป็นผู้พิจารณา

๓. การจัดสรรวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครึ่งปีหลัง (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) จัดสรรให้ดังนี้

๓.๑ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้สำนักและกอง เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภทอำนวยการ ระดับต้น (ผู้อำนวยการโครงการ) ในอัตรา

ร้อยละ ๒.๕๐ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการของแต่ละสำนักและกองที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕

๓.๒ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้สำนักและกองเพิ่มเติม โดยผู้บริหารวงเงิน (อธิบดี และรองอธิบดี) เป็นผู้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำรับรองของสำนักและกอง ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักและกองที่ได้รับมอบหมาย (๑ เมษายน ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม (ถ้ามี) ในอัตราร้อยละ ๐.๔๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕

๓.๓ สำหรับข้าราชการดีเด่น โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาหรือโครงการชลประทานดีเด่น สถาบันเกษตรกรผู้ใช้น้ำชลประทานดีเด่น และอื่นๆ จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม โดยใช้วงเงินที่กันไว้สำหรับผู้บริหารของกรม

๔. แบบฟอร์มบัญชีพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้ใช้แบบฟอร์มดังนี้

๔.๑ บัญชีสรุปการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ (แบบ ลข ๐๒)

๔.๒ บัญชีรายชื่อข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทั้งหมดในสังกัดตามกรอบอัตรากำลัง (ลข ๐๓) (รวมข้าราชการต่างสำนักหรือกองที่ยืมตัวมาปฏิบัติงานให้เรียงลำดับต่อท้าย และตัดข้าราชการที่ยืมตัวไปปฏิบัติราชการที่สำนัก / กองอื่น)

ทั้งนี้ ให้ตรวจสอบสังกัดและอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้ถูกต้อง และให้ลงลายมือชื่อกำกับในแบบฟอร์มทุกหน้าด้วย หากมีการขอแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลังจากที่ได้นำส่งแล้ว เนื่องจากมีข้าราชการที่เสนอขอเลื่อนเงินเดือนมาแล้ว ต่อมาตรวจพบว่าไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพราะขัดต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามที่กำหนด ให้สำนักหรือกองต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นดำเนินการบันทึกแจ้งให้กรมทราบทันที และสำนักหรือกองใดที่มีข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งกรมทราบทันที โดยแจ้งที่ฝ่ายควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี หากกรมตรวจสอบพบว่าสำนักหรือกองใดมีเจตนาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน จะต้องถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

๕. การจัดส่ง

ให้สำนักและกองต่าง ๆ จัดส่งแบบบัญชีพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามข้อ ๔ อย่างละ ๑ ชุด (ต้นฉบับ) พร้อมแผ่น CD บรรจุข้อมูลที่ ฝ่ายควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี ภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักหรือผู้อำนวยความสะดวกรับรองข้อมูลถูกต้อง เพื่อจะได้ดำเนินการรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรมพิจารณาดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติให้ตรงตามเวลาและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด



(นายเลิศวิโรจน์ โกวัฒนะ)

อธิบดีกรมชลประทาน