



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมชลประทาน กองการเงินและบัญชี โทร. ๐ ๒๖๖๙ ๐๙๘๐

ที่ กษบ ๕๗๙/๒๕๖๙

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการกอง

ด้วยกรมจะดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำที่กระทรวงการคลังกำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้สำนัก กอง ถือปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ทั่วไป

การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้สำนัก กอง ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๑.๔ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๑.๕ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ

๑.๖ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ

๑.๗ ประกาศกรมชลประทาน ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ กรมชลประทาน

๑.๘ หนังสือกรมชลประทาน ด่วนที่สุด ที่ กษบ ๕๘๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง การลา กิจ ลาป่วย มาสาย กลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรมชลประทาน

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑ ระยะเวลาในการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (แบบ ขป.๑๓๖) และแบบมอบหมายงานของลูกจ้างประจำ (แบบ ขป.๑๓๖/๑) โดยแบ่งลูกจ้างประจำเป็น ๓ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๒.๑ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงาน ให้บริการเป็นหลัก หรือเป็นงานพื้นฐานของส่วนราชการ

๒.๒.๒ กลุ่มงานสนับสนุน หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงาน ในการช่วยปฏิบัติ หรือสนับสนุนผู้ปฏิบัติภารกิจหลัก

๒.๒.๓ กลุ่มงานช่าง หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานในการ ปฏิบัติงานช่าง ได้แก่ สร้าง ใช้ ซ่อมแซม ปรับแก้ ติดตั้ง ประกอบเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์

๒.๓ ลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างสำนัก กอง หรือต่างส่วนราชการ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างสำนัก กอง

(๑) ให้สำนัก กองต้นสังกัด ของลูกจ้างประจำผู้นั้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบ ขป.๑๓๖ และแบบ ขป.๑๓๖/๑ ให้แก่ลูกจ้างประจำผู้นั้น ตามระยะเวลาที่ลูกจ้างประจำผู้นั้น ปฏิบัติงานที่สำนัก กองต้นสังกัด และแจ้งผลการประเมินให้สำนัก กอง ที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) ให้สำนัก กอง ที่ลูกจ้างประจำได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แจ้งสำนัก กองต้นสังกัด ของลูกจ้างประจำผู้นั้นทราบ เพื่อตัดยอดจำนวนคนและฐานอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำผู้นั้นออกจากฐาน การคำนวณโควตาของสำนัก กองต้นสังกัด และให้นำรวมเป็นโควตาของสำนัก กอง ที่มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

(๓) ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่ลูกจ้างประจำได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็น ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างประจำผู้นั้นโดยนำผลการประเมินตามข้อ (๑) มาเพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง

กรณีที่ ๒ ลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ห้องอธิบดี รองอธิบดี และ ผู้ทรงคุณวุฒิ

(๑) ให้อธิบดี รองอธิบดี และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบ ขป.๑๓๖ และแบบ ขป.๑๓๖/๑ และส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำนัก กองต้นสังกัด

(๒) การเลื่อนขั้นค่าจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบ ขป.๑๓๖ และ แบบ ขป.๑๓๖/๑ มาพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้นำรวมเป็นโควตาของสำนัก กองต้นสังกัด

กรณีที่ ๓ ลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ในส่วนราชการอื่น

(๑) ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการเป็น ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างประจำผู้นั้น ตามระยะเวลาที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นปฏิบัติงานที่ส่วนราชการ และ แจ้งผลการประเมินให้ส่วนราชการต้นสังกัดของลูกจ้างประจำผู้นั้น เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) ให้ผู้อำนวยการ...

(๒) ให้ผู้อำนวยการสำนัก กองต้นสังกัดที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างประจำผู้นั้น โดยนำผลการประเมินตามข้อ (๑) มาเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น ค่าจ้าง และให้นับรวมเป็นโควตาของสำนัก กองต้นสังกัด

๒.๔ กำหนดระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

<u>ระดับ</u>	<u>คะแนน (ร้อยละ)</u>	<u>คำอธิบาย</u>
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่า มาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น อยู่ในข่าย ได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้ อยู่ในข่าย ได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่า มาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ อยู่ในข่าย ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ทั้งนี้ กรณีสำนัก กอง ที่พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโดยอยู่ใน เกณฑ์ต้องปรับปรุง ต้องแนบบแบบแสดงผลงานหรือเหตุผลเพิ่มเติมในการประเมินดังกล่าว เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับกรมเป็นผู้พิจารณา

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๓.๑ ผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

(๒) ในครั้งที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง และได้ถูกด เลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อน เป็นต้นไป

(๓) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในครั้งที่...

(๖) ในครั้งที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งที่แล้วมาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่มาสาย หรือ กลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการ เกินกว่า ๒๐ ครั้ง

(๘) ในครั้งที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่ เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลา สำหรับวันลาป่วยและวันลากิจส่วนตัวที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

๓.๒ ผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ ที่ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๓.๑ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือ หลายประการ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์ และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือ ได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่ง แก่ประเทศชาติ

๓.๓ ผู้ที่ไม่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี คือผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ตามข้อ ๓.๑
- (๒) มีความผิดหรือบกพร่องต่อหน้าที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการจนผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อจนเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่หรือต่อส่วนรวม

๓.๔ ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีแรก (๑ เมษายน ๒๕๖๙) หนึ่งขั้น ผลการประเมินต้องอยู่ในระดับดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐) แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นหนึ่งขั้นได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาหนึ่งขั้น ของสำนัก กอง นั้นๆ ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหลัง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙) ลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้นอีก และมีจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นลูกจ้างประจำผู้นั้นได้ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าอาจเสนอให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่งในครั้งนั้น โดยรวมจำนวนขั้นทั้งปีของลูกจ้างประจำเป็นจำนวนสองขั้นได้ และต้องอยู่ในโควตาตามที่กำหนดในข้อ ๔.๑

๓.๕ ในกรณีที่ลูกจ้างประจำถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือต้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้ว แต่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้นั้นได้ แต่ต้องรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วยจนกว่าผลการสอบสวนทางวินัยจะสิ้นสุด และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว

๔. การจัดสรรโควตาเลื่อนขั้นค่าจ้าง

การจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ ๒ ขั้น สำหรับผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่นของสำนัก กอง จัดสรรให้ดังนี้

๔.๑ จัดสรรโควตาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้สำนัก กอง ในอัตราร้อยละ ๑๓ ของลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๙ กรณีคำนวณแล้วมีเศษทศนิยมให้ปัดทิ้ง สำหรับสำนัก กอง ที่คำนวณแล้วไม่ได้รับจัดสรร ให้จัดสรรจำนวน ๑ ราย

๔.๒ จัดสรรโควตากรณีพิเศษ ๒ ขั้น โดยใช้โควตากลางของกรมชลประทาน ดังนี้

- (๑) ลูกจ้างประจำดีเด่นกรมชลประทาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
- (๒) สำนัก กอง ที่ได้รับรางวัลระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

(๓) สำนัก กอง ที่มีผลการเบิกจ่ายรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙ ยกเว้นรายการที่ขออุทธรณ์จัดซื้อจัดจ้าง เป็นลำดับที่ ๑ ของแต่ละส่วน โดยพิจารณาจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนก่อสร้าง (สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง) ส่วนละ ๒ ราย รวมเป็นจำนวน ๖ ราย

๕. การจัดสรรวงเงินเลื่อนขึ้นค่าจ้าง

การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ของสำนัก กอง ให้เลื่อนขึ้นค่าจ้างได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๕.๙ ของฐานอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของสำนัก กอง ที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๙ โดยให้นำจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ที่เหลือจึงนำไปใช้ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำในครั้งนี้

๖. แบบฟอร์มบัญชีการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ใช้แบบฟอร์มดังต่อไปนี้

๖.๑ บัญชีสรุปการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำทั้งหมดในสังกัด (แบบ ลจ ๑)

๖.๒ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างทั้งหมดในสังกัดตามบัญชีถือจ่ายค่าจ้างประจำ (แบบ ลจ ๒)

๖.๓ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่เลื่อนขึ้นค่าจ้าง กรณีเกินเงินรอการเลื่อนขึ้น (เนื่องจากอยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง) (แบบ ลจ ๓)

ทั้งนี้ ให้สำนัก กอง ตรวจสอบสิทธิ สังกัดและขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำให้ถูกต้อง และให้ลงลายมือชื่อกำกับในแบบฟอร์มทุกหน้าด้วย กรณีมีการขอแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงบัญชีภายหลังจากส่งบัญชีพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำแล้ว หากสำนัก กอง ตรวจสอบว่าไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง เพราะขัดต่อหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามที่กำหนด หรือมีลูกจ้างประจำเสียชีวิตในระหว่างการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ต้องแจ้งให้กรมทราบทันที โดยแจ้งที่ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงินและบัญชี และหากกรมตรวจสอบพบว่าสำนัก กอง ใดมีเจตนาเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง จะถูกดำเนินการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

๗. การจัดส่งเอกสาร ให้สำนัก กอง จัดส่งที่กองการเงินและบัญชี ส่วนควบคุมเงินเดือนและค่าจ้าง ภายในวันศุกร์ที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมชลประทานพิจารณา ดังนี้

๗.๑ แบบบัญชีพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามข้อ ๖ อย่างละ ๑ ชุด (ต้นฉบับ) พร้อมส่งไฟล์ข้อมูลที่ E-mail : wages@rid.go.th โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า รับรองข้อมูลถูกต้อง

๗.๒ สำนัก กอง ที่ได้รับรางวัลระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ส่งเอกสารหลักฐานการได้รับรางวัลพร้อมหลักเกณฑ์การพิจารณาการให้รางวัล และรายชื่อ ลูกจ้างประจำผู้มีส่วนร่วมในรางวัลดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลด เอกสารได้ที่เว็บไซต์ กองการเงินและบัญชี <https://fad.rid.go.th> หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน

(นายสุริยพล นุชอนงค์)
อธิบดีกรมชลประทาน

แบบแสดงผลงานหรือเหตุผลเพิ่มเติมในการประเมิน
สำหรับลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

๑. ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว/ อื่นๆ โปรดระบุ).....
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....อัตราค่าจ้าง.....บาท
สังกัด (ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/โครงการ).....สำนัก/กอง.....

๓. รอบการประเมิน

- ☐ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม
- ☐ รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

๔. ผลงานตามแบบมอบหมายงานของลูกจ้างประจำ (ขป.๑๓๖/๑) พร้อมอธิบายรายละเอียดของงาน และแนบเอกสารหลักฐานประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๕. รายงานผลการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริง

(ลงชื่อ)ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนัก/กอง

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)ผู้อำนวยการสำนัก/กอง
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....