

**หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมศุลกากร
รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
เพื่อเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙**

.....

กรมศุลกากร โดยคณะกรรมการบริหารการเงินและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ได้มีมติที่ประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เห็นชอบในการมอบอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่อยู่ในบังคับบัญชา และได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ให้สอดคล้องตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรมศุลกากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงขอแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ และกลุ่ม ได้รับทราบและถือปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) เพื่อเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และตามประกาศกรมศุลกากร ที่ ๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมศุลกากร

๒. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในบังคับบัญชา มาจัดระดับตามช่วงคะแนนผลการประเมินที่ได้ โดยแบ่งช่วงคะแนนผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ คือ **ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง** โดยให้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ ตามตาราง ดังนี้

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อสิ้นรอบการประเมิน โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการล่วงหน้าทีคาดว่าจะได้รับถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙

/(๓) ให้ผู้...

(๓) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๔) ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **ดีเด่น** และ **ดีมาก** ในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกัน

(๕) กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการอื่น ๆ ภายในกรมศุลกากรเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่ง เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าว และให้นำผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย และกรณีที่กรมฯ มีคำสั่งย้ายข้าราชการภายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ให้ผู้บังคับบัญชาส่วนราชการสังกัดเดิมก่อนการย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน

(๖) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเป็นการประจำ ซึ่งอยู่นอกกรมฯ เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๓. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรมศุลกากร ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงินฯ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในบังคับบัญชา สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) เพื่อเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙

๔. การบริหารวงเงิน โดยแยกวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ ประเภทอำนวยการระดับสูง
- กลุ่มที่ ๒ ประเภทอำนวยการระดับต้น
- กลุ่มที่ ๓ ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ
- กลุ่มที่ ๔ ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ
- กลุ่มที่ ๕ ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ) และประเภททั่วไป (ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน)

/๕. กำหนด...

๕. กำหนดผู้มีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามตาราง ดังนี้

ประเภท/ระดับตำแหน่ง	ผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อประกอบการประเมินฯ	ผู้มีอำนาจประเมินฯ (ตาม ว ๒๐/๒๕๕๒ ข้อ ๒)
๑. ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ	-	อธิบดี
๒. ประเภทบริหาร ระดับต้น	-	อธิบดี
๓. ประเภทอำนวยการ (ระดับสูงและระดับต้น) ๓.๑ ผอ.กอง ผอ.สำนักงาน ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม และ ผอ.ภาค ๑-๕	- -	อธิบดี (กสป.) รองอธิบดี/ทปช. ที่กำกับดูแล
๓.๒ นายด่านฯ (อส.) และนายด่านฯ (อต.)	ผอ.ภาค	รองอธิบดี/ทปช. ที่กำกับดูแล
๓.๓ บรัสเซลล์ (อส.)/ฮ้องกง (อต.)	-	รองอธิบดี ที่กำกับดูแล
๔. ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ๔.๑ ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ	- ผอ.กอง/ผอ.สำนักงาน/ ผอ.ภาค/ผอ.ศูนย์	อธิบดี (กตบ./กสป.) รองอธิบดี/ทปช. ที่กำกับดูแล
๔.๒ กวางโจว (ซฟ.)	-	รองอธิบดี ที่กำกับดูแล
๔.๓ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการประจำหน้าห้องผู้บริหาร (ช่วยเป็นการประจำ)	-	อธิบดี/รองอธิบดี/ทปช. ที่กำกับดูแล
๔.๔ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการประจำหน้าห้องผู้บริหาร (ช่วยเป็นการครั้งคราว)	ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	มอบอำนาจให้หัวหน้า ส่วนราชการระดับกอง/ สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่ม เป็นผู้ประเมินฯ
๔.๕ ข้าราชการที่ไปช่วยราชการนอกกรมฯ เกินกว่า กึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ช่วยเป็นการประจำ)	ผู้บังคับบัญชา/หน่วยงาน ที่ข้าราชการไปช่วยราชการ	หัวหน้าส่วนราชการ ที่ข้าราชการไปช่วยฯ (ตาม ว ๑๒/๒๕๕๕ ข้อ ๑ และ ว ๑๓๐/๒๕๕๘)
๔.๖ ข้าราชการที่ไปช่วยราชการนอกกรมฯ (ช่วยเป็นการครั้งคราว)	ผู้บังคับบัญชา/หน่วยงาน ที่ข้าราชการไปช่วยราชการ	ส่วนราชการต้นสังกัด
๔.๗ ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ) และ ประเภททั่วไป (ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน) ที่สังกัดหน่วยงานระดับ กอง/สำนักงาน/ศูนย์ กลุ่ม และด้านศุลกากร	ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	มอบอำนาจให้หัวหน้า ส่วนราชการระดับกอง/ สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่ม เป็นผู้ประเมินฯ

๖. จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ และกลุ่ม เป็นผู้บริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในบังคับบัญชา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและ ตำแหน่งประเภททั่วไป ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ในอัตราร้อยละ ๒.๙๕ ของฐานเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๙

๗. วิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

(๑) ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง ตามเอกสารแนบท้าย ๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

(๒) ให้ผู้มีอำนาจบริหารวงเงิน พิจารณากำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการแต่ละคน ตามช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในบังคับบัญชา ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตรา ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๓) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณ ที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามเอกสารแนบท้าย ๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

(๔) ให้หัวหน้าส่วนราชการผู้มีอำนาจบริหารวงเงิน นำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ทั้งนี้ แต่ละหน่วยงานอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับก็ได้ โดยจะต้องประกาศ ระดับการประเมินและช่วงคะแนนการประเมินย่อยที่กำหนดเพิ่มเติมให้ข้าราชการในสังกัด ได้รับทราบทั่วกัน ก่อนการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการทุกครั้ง

(๕) ให้หัวหน้าส่วนราชการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (Competency) ในระดับใกล้เคียงกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบที่ผ่าน ๆ มา (กรณีตัวอย่าง รอบที่ผ่านมา : รอบที่ ๒/๒๕๖๘ มีคะแนนสมรรถนะเฉลี่ย =๙๔.๗๙.....)

ตัวอย่างการกำหนดระดับการประเมินและช่วงคะแนนการประเมินย่อยเพิ่มเติม จากที่กำหนดไว้ในประกาศกรมฯ ที่ ๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ตัวอย่างที่ ๑ การกำหนดระดับการประเมินและช่วงคะแนนการประเมินย่อยเพิ่มเติม ในระดับ ดีเด่น

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน
ดีเด่น (A+)	๙๕ - ๑๐๐
ดีเด่น (A)	๙๐ - ๙๔.๙๙
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

/ตัวอย่างที่ ๒...

ตัวอย่างที่ ๒ การกำหนดระดับการประเมินและช่วงคะแนนการประเมินย่อยเพิ่มเติม
ในระดับ ดีเด่น และ ดีมาก

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน
ดีเด่น (A+)	๙๕ – ๑๐๐
ดีเด่น (A)	๙๐ – ๙๔.๙๙
ดีมาก (B+)	๘๕ – ๘๙.๙๙
ดีมาก (B)	๘๐ – ๘๔.๙๙
ดี	๗๐ – ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

๘. หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
- (๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาล
พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย
เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
- (๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย
- (๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ
ปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
- (๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือ
ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
- (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาจะต้องลาป่วย-ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๒ ครั้ง หรือลาป่วย-ลากิจ
รวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ
- (๙) ในครั้งปีที่แล้วมาจะต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๖ ครั้ง
- (๑๐) ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย
การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย
- (๑๑) ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ
สั่งเลื่อนเงินเดือน จัดให้มีการแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล
- (๑๒) กรณีที่ข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
ให้จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชา รายละเอียด
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้
ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ
เกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

.....