



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จังหวัดสมุทรปราการได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑.๑ ทุกส่วนราชการจัดทำประกาศการรับสมัครให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. จังหวัด
สมุทรปราการ หรือ อ.ก.พ. ประจำกระทรวง กรม กำหนด

๑.๒ หลักเกณฑ์ในการสรรหา

- ๑) ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงกับตำแหน่งที่จะสมัคร
- ๒) พิจารณาคัดเลือกบุคคลจากองค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ
ความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานด้าน
นั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา
- ๓) พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นๆหรือสายงานที่
เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกัลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ๔) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้พิจารณาโดยคำนึงถึง
ความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ
- ๕) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากคุณภาพของผลงานหรือผล
การปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการวิชาการ หรือวิชาชีพ
- ๖) เกณฑ์อื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ ความเสี้นิสัย
- ๗) วิธีการคัดเลือก แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งต่างๆ
ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลงาน ประวัติการรับราชการ การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบเพื่อวัด
ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆที่จำเป็นต่อตำแหน่งนั้นๆ

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้ง

ทุกส่วนราชการ ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างเคร่งครัด โดย

๒.๑ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมดังกล่าวเป็นผู้สั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

๒.๔ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๕ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๖ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงให้ปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๗ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีแล้วแต่กรณีให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๘ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

๒.๙ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญให้ ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรง ต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๑๐ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อ ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการ อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้ อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่ง ได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๑๒ การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรง ตำแหน่งตาม (๙) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตาม (๑๐) ในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

จังหวัดสมุทรปราการได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ดังนี้

๑. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้วยการติดตามนโยบายรัฐบาล ประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อนำมาประกอบการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรประจำปี

๒. วางแผนการจัดฝึกอบรมเมื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว จึงนำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณและขออนุมัติโครงการ

๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี

๔. การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรกรณีเป็นการจัดฝึกอบรมภายในจะมีการสรุป เนื้อหาการอบรมเผยแพร่ทางอินทราเน็ตเพื่อให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ และเมื่อสิ้นสุดโครงการฝึกอบรม ไปแล้วประมาณ ๓ เดือน จะติดตามผลโดยทบทวนสำรวจผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อติดตาม ผลการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานเพียงใด และรายงานหัวหน้าส่วนราชการทราบ ส่วน กรณีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นผู้จัดทำรายงานและ เผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบเช่นกัน

สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรจังหวัดที่ผ่านมา

๑. ขาดการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model)การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา จึงเป็นการวางแผนแบบปีต่อปีและไม่สามารถจัดทำแนวทางและหลักสูตรการพัฒนา (Training Roadmap) ระยะยาวได้ ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สลค. ให้ความสำคัญกับการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ภายนอก และการจัดโครงการฝึกอบรมภายในแต่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบอื่น เช่น การ

หมุนเวียนเปลี่ยนงาน(job rotation) เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย การสอนงาน (Coaching) และการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีแผนกำหนด

๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. การพัฒนาบุคลากรของ สลค. ที่ผ่านมามุ่งเน้นองค์ความรู้ที่เป็นวิชาการแต่ยังขาดการพัฒนาความรู้และทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีมและความรู้ด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นมากขึ้นต่อการปฏิบัติงานในโลกยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นกลุ่มทักษะเอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเป็นการปูพื้นฐานให้บุคลากรพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบใหม่

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

จังหวัดสมุทรปราการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/๒ ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดสมุทรปราการจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

๔.๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัดสมุทรปราการ และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ในกรณีที่เป็นการประเมินของรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หรือข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔)

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่อยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลการ

ปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๔.๓ ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานจะต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐานเป็นไปตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๕ ให้หน่วยงานมอบหมาย กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นผู้จัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

๔.๖ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว จังหวัดสมุทรปราการจะนำมาใช้ประกอบการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ การดยย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งตามความเหมาะสม

๔.๗ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ จังหวัดสมุทรปราการ ได้มีประกาศจังหวัดสมุทรปราการ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยมีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน หากข้าราชการผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

- ๑) กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการก็สั่งให้ออกจากราชการ
- ๒) สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ ๒ หรือ
- ๓) สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ
- ๔) ให้ส่วนราชการที่มีเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดำเนินการตามประกาศนี้ และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการทราบทุกวันที่ ๕ ของเดือน

๕.๒ จังหวัดสมุทรปราการ ได้มีประกาศจังหวัดสมุทรปราการ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค (เพิ่มเติม) รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖) โดยกำหนดให้บริหารวงเงินที่กั้นไว้เป็นงบกลางของจังหวัด จะพิจารณาจัดสรรให้กับส่วนราชการที่ช่วยราชการตามนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัดสมุทรปราการ และงานในภารกิจเสริมของจังหวัดสมุทรปราการ