

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประมง ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินถือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด ดังนี้

๑. ต้นรอบการประเมิน

๑.๑ ผู้ประเมินประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ใช้ในรอบการประเมินนี้ให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ซึ่งในการประเมินรอบนี้ใช้ประกาศกรมประมง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประมง ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และที่ประกาศเพิ่มเติม สำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานประมงจังหวัดประจวบคีรีขันธ์และประจวบคีรีขันธ์ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามประกาศของจังหวัด โดยการประกาศระดับผลการประเมินในแต่ละระดับ ควรกำหนดให้สอดคล้องกับประกาศกรมประมงดังกล่าวข้างต้น

๑.๒ ผู้อำนวยการระดับกองหรือเทียบเท่า ถ่ายทอดตัวชี้วัดจนถึงผู้ปฏิบัติงานโดยจัดทำลงในแบบฟอร์มข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๓ หน่วยงานเสนอตัวชี้วัดรายบุคคลให้คณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน พิจารณากลั่นกรองตัวชี้วัดและคำเป้าหมายเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันภายในหน่วยงาน

๑.๔ บันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ลงในระบบ DPIS

๑.๕ เผยแพร่ตัวชี้วัดรายบุคคลทางหนังสือเวียนและ/หรือเว็บไซต์ภายในของหน่วยงานให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๖ เก็บเอกสารไว้ที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินคนละ ๑ ชุด เพื่อใช้ในการประเมินตอนสิ้นรอบ

๒. ในระหว่างรอบการประเมิน

ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

๓. เมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๓.๑ ผู้รับการประเมิน รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้ในต้นรอบการประเมินในระบบ DPIS โดยให้รายงานผลการปฏิบัติงานในผลสำเร็จของงาน ที่ K 08 ส่วนที่ ๒ และประเมินสมรรถนะตนเองตามแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะโดยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบและบันทึกสมรรถนะของตนเองให้ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในประกาศหลักเกณฑ์ฯ สำหรับผู้ที่ประเมินกับอธิบดีและรองอธิบดีให้จัดทำแบบบันทึกพฤติกรรม (เพื่อประกอบการประเมินสมรรถนะ) อนึ่ง ผู้รับการประเมินที่ย้าย/ไปช่วยราชการ/หรือปฏิบัติหน้าที่ระหว่างรอบการประเมิน ให้กรอกตัวชี้วัดและรายงานผลสำเร็จของงาน ทั้งในส่วนราชการเดิมและส่วนราชการใหม่ ที่ K 08 ในระบบ DPIS ซึ่งจะทำให้น้ำหนักตัวชี้วัดเท่ากับ ๒๐๐ แต่ระบบจะประมวลผลให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ ๑๐๐ โดยอัตโนมัติ

๓.๒ ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน (ให้คะแนนตัวชี้วัดและสมรรถนะ) ในระบบ DPIS อนึ่ง ถ้ามีผู้รับการประเมินที่ย้าย/ไปช่วยราชการ/หรือปฏิบัติหน้าที่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๑ ประเมินผล...

๓.๒.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ DPIS โดยให้คะแนนตามผลการประเมินจากส่วนราชการเดิม และให้คะแนนตามผลสำเร็จของงานที่ทำไว้กับส่วนราชการใหม่

๓.๒.๒ ประเมินสมรรถนะในระบบ DPIS โดยนำคะแนนจากส่วนราชการเดิมรวมกับคะแนนจากส่วนราชการใหม่ และหาค่าเฉลี่ยของสมรรถนะแต่ละตัวก่อนบันทึกลงในระบบ DPIS

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของตำแหน่งประมงจังหวัดให้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดประเมินในฐานะผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบการประเมินตามแบบฟอร์มที่กำหนด แล้วส่งเอกสารให้กลุ่มประสานงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค กองแผนงาน

๓.๔ ผู้รับการประเมินที่โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม (สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ) หรือวันที่ ๑ กันยายน (สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ในแต่ละปีงบประมาณ) ให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมิน

๓.๕ ผู้รับการประเมินที่โอนหรือย้ายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม (สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ) หรือวันที่ ๑ กันยายน (สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ในแต่ละปีงบประมาณ) ให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ให้ความเห็นประกอบการประเมิน แล้วส่งให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการใหม่เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ เมื่อผู้รับการประเมินไปรายงานตัวที่ส่วนราชการใหม่ให้นำผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมไปให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการใหม่ เพื่อนำไปใช้ร่วมกับผลการประเมินในส่วนราชการใหม่สำหรับรอบการประเมินนั้นๆ

๓.๖ ผู้รับการประเมินที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน ให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินเป็นผู้ประเมิน

๔. กรมประมงจะจัดสรรวงเงินการเลื่อนเงินเดือนให้กับหน่วยงานในสังกัดเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ประมาณต้นเดือนกันยายน

๕. กองหรือเทียบเท่า กำหนดช่วงคะแนนและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละระดับไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร และสามารถกำหนดระดับได้มากกว่าที่ประกาศไว้ในประกาศกรมประมง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประมง จากนั้นนำช่วงคะแนนที่กำหนดลงในระบบ DPIS เพื่อใช้ในการบริหารวงเงินค่าตอบแทน (A 02 ระดับผลการประเมินย่อย)

๖. หน่วยงานเสนอผลการประเมินของข้าราชการในสังกัดให้คณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานพิจารณาถ่วงดุลผลการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วให้ผู้ประเมินตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลตามผลการพิจารณา

๗. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมตามสมรรถนะ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลในระบบ DPIS (K 08 ส่วนที่ ๔)

๘. ผู้รับการประเมินสั่งพิมพ์แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากระบบ DPIS (พิมพ์ PDF) พร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินและเสนอผู้ประเมินลงนามตามลำดับชั้น ซึ่งเอกสารที่สั่งพิมพ์ประกอบด้วย

- แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ที่ได้รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดแล้ว)
- แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
- แบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๙. กองหรือเทียบเท่า จัดทำประกาศระดับคะแนนและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ในการประเมิน และประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและดีมาก

๑๐. กองหรือเทียบเท่า ส่งสำเนาประกาศตามข้อ ๙ และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดที่ตรงกับข้อมูลในระบบ DPIS ให้กองการเจ้าหน้าที่

๑๑. กองการเจ้าหน้าที่เสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินระดับกรม เพื่อพิจารณามาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

๑๒. ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นรายบุคคล

๑๓. หน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาคให้ส่งสำเนาประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการของจังหวัดที่ใช้ในรอบการประเมินนี้และสำเนาประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ชุด และสำเนาคำสั่งเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๒ ชุด

๑๔. กองหรือเทียบเท่า จัดเก็บแบบประเมินตามข้อ ๘ รวมทั้งแบบฟอร์มการประเมิน สมรรถนะโดยตนเอง และแบบฟอร์มข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการทุกคนในสังกัดไว้ที่หน่วยงานอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน

แนบท้ายประกาศจังหวัดสงขลา ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓
เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการจังหวัดสงขลา

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ กำหนดการโอนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน โดยกำหนดให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนของข้าราชการจังหวัดสงขลา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดสงขลา ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสงขลา

๒. การบริหารวงเงินและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินในการโอนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการจังหวัดสงขลา ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ดังนี้

๒.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๙๕

จัดสรรให้แก่ส่วนราชการโดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๕

จัดสรรให้แก่ส่วนราชการหรือข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปกติ และตอบสนองนโยบายของจังหวัด ซึ่งข้าราชการผู้ที่ได้รับโควตาพิเศษจะต้องเป็นผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้พิจารณา

๓. กรณีการช่วยราชการหรือมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น (ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป)

๓.๑ ข้าราชการของส่วนราชการจังหวัดสงขลาที่ไปช่วยราชการในส่วนราชการจังหวัดสงขลา เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ส่วนราชการของจังหวัดสงขลา ที่ข้าราชการผู้นั้นมาช่วยราชการทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้น มาคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในหน่วยงานถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของส่วนราชการนั้น

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดสงขลา แต่มาช่วยราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา ให้ที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา มาคำนวณเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา

๓.๒ ข้าราชการของส่วนราชการอื่น (กรม/จังหวัด/กระทรวง) ที่มาช่วยราชการในส่วนราชการของจังหวัดสงขลา เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ส่วนราชการของจังหวัดสงขลา ที่ข้าราชการผู้นั้นมาช่วยราชการทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้น มาคำนวณเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในส่วนราชการ ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของส่วนราชการนั้น

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดยะลา มาช่วยราชการสำนักงานจังหวัดสงขลา ให้สำนักงานจังหวัดสงขลาทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการสำนักงานจังหวัดสงขลา มาคำนวณเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในสำนักงานจังหวัดสงขลา ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของสำนักงานจังหวัดสงขลา

๓.๓ ข้าราชการของส่วนราชการอื่น (กรม/จังหวัด/กระทรวง) ที่มาช่วยราชการในส่วนราชการของจังหวัดสงขลา เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ไม่ได้สังกัดส่วนราชการ)

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ข้าราชการผู้นั้นมาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นผู้ประเมินการปฏิบัติราชการ ส่วนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้นให้นำมาคำนวณรวมกับกลุ่มข้าราชการที่มาช่วยราชการ

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง (ส่วนกลาง) มาช่วยราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการให้แก่รองผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการประเมินให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้น โดยนำมาคำนวณรวมกับกลุ่มข้าราชการที่มาช่วยราชการที่ไม่ได้สังกัดส่วนราชการด้วยกัน

๓.๔ ข้าราชการจังหวัดสงขลาที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ณ ส่วนราชการอื่น (กรม/จังหวัด/กระทรวง) เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

-/ให้ส่วนราชการ...

ให้ส่วนราชการที่มีข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ณ ส่วนราชการอื่น (กรม/จังหวัด/กระทรวง) ตัดชื่อและฐานการคำนวณวงเงินเดือนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากหน่วยงานของต้นสังกัด เนื่องจากส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของส่วนราชการนั้น

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดสงขลาไปช่วยราชการสำนักงานจังหวัดยะลา ให้สำนักงานจังหวัดยะลา ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้นมาคำนวณเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนร่วมกับข้าราชการสำนักงานจังหวัดยะลา ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของสำนักงานจังหวัดยะลา

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการที่มาช่วยราชการ เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๔. กรณีการโอนหรือการย้ายข้าราชการภายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ซึ่งเป็นวันที่ส่วนราชการและจังหวัดคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ตามลำดับ

ให้ส่วนราชการในสังกัดเดิมของข้าราชการก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนของข้าราชการ

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดสงขลา ได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ไปดำรงตำแหน่งที่สำนักงานจังหวัดยะลา โดยคำสั่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ให้สำนักงานจังหวัดสงขลา ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน แล้วแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๕. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถึงแก่ความตาย ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณีให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการมาคำนวณเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ ในวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ถือตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ และประกาศจังหวัดสงขลา ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสงขลา และประกาศจังหวัดสงขลา ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน

หมายเหตุ * ข้าราชการจังหวัดสงขลา หมายถึงข้าราชการจังหวัดสงขลาที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ชำนาญงาน และปฏิบัติงานในราชการบริหารส่วนส่วนภูมิภาค และข้าราชการต่างสังกัดที่มาช่วยราชการจังหวัดสงขลา (ส่วนภูมิภาค)