

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จังหวัดนราธิวาส

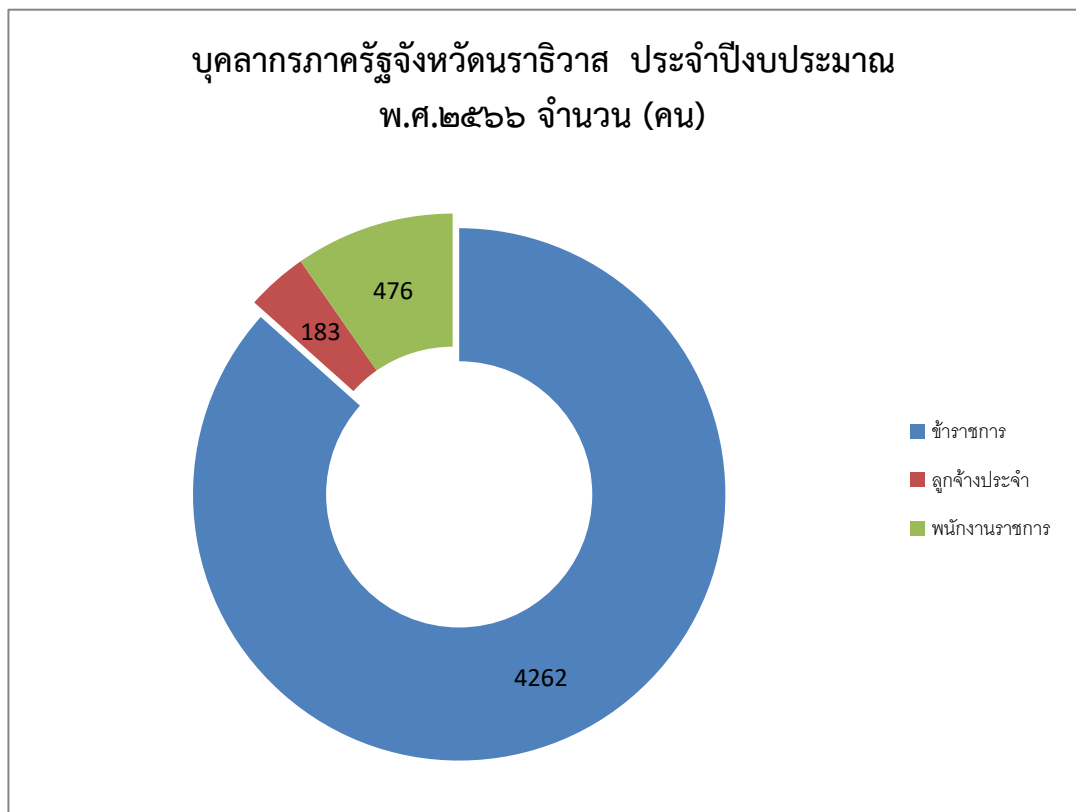
จังหวัดนราธิวาส มีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๕ หน่วยงาน มีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ภาพรวมของบุคลากรในจังหวัด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จังหวัดนราธิวาสมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาคทั้งสิ้นจำนวน ๔,๙๒๑ คน โดยแบ่งเป็นประเภทบุคลากร ดังนี้

- | | |
|-----------------|--------------------------------|
| - ข้าราชการ | จำนวน ๔,๒๖๒ คน (ร้อยละ ๘๖.๖๑) |
| - ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑๘๓ คน (ร้อยละ ๓.๗๒) |
| - พนักงานราชการ | จำนวน ๔๗๖ คน (ร้อยละ ๙.๙๗) |

แผนภูมิ ๑ : จำแนกบุคลากรส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนราธิวาส ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



จากจำนวนบุคลากรในแผนภูมิ ๑ แสดงถึงบุคลากรในส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดนราธิวาส เป็นประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๔,๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๑ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๔๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙๗ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด สำหรับลูกจ้างประจำมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียง โดยที่จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๒ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒.การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ		รายละเอียดผลการดำเนินการ
		มี	ไม่มี	
๑	ด้านการสรรหา (Recruitment) - จังหวัดนราธิวาส ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ เพื่อปฏิบัติการกิจการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	✓		สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส ได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๑ อัตรา โดยมีจำนวนผู้สมัคร ๑ ราย และเป็นผู้ผ่านการสรรหาได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๒	ด้านการพัฒนา (Development) - จังหวัดนราธิวาส ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดนราธิวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ	✓		๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส มอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพไปฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง ดังนี้ - สาขาเวชปฏิบัติทางจักษุ ๒ ราย - สาขาการบริหารการพยาบาล ๓ ราย - สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติ นุ้กเงิน ๑ ราย - สาขาเวชปฏิบัติครอบครัว ๒ ราย - สาขาการพยาบาลฟื้นฟูสภาพ ๑ ราย ๒. สำนักงานจังหวัดนราธิวาส ๒.๑ โครงการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยอบรมให้ความรู้แก่ตัวแทนจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๑๒๒ หน่วยงาน รวม ๒๑๒ คน เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ และใช้งบประมาณรวม ๙๖,๐๐๐ บาท ๒.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดนราธิวาส ได้เข้ารับการอบรมการเรียนรู้ระบบ e-Learning ก.พ. ให้แล้วเสร็จ

ที่	ประเด็นตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการ ดำเนินการ		รายละเอียดผลการดำเนินการ
		มี	ไม่มี	
				เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒๑ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยไม่ใช้งบประมาณ
๓	<p>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)</p> <p>- จังหวัดนราธิวาส ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนราธิวาส โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทาง ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>	✓		<p>จังหวัดนราธิวาส ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ตุลาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๔,๒๖๒ ราย ผลปรากฏดังนี้</p> <p>- ระดับดีเด่น จำนวน ๑,๘๐๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด</p> <p>- ระดับดีมาก จำนวน ๑,๖๙๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด</p> <p>- ระดับดี จำนวน ๖๖๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๘ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด</p> <p>- ระดับพอใช้ จำนวน ๔๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๘ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด</p> <p>และมีข้าราชการไม่มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือน รอบ ๑/๒๕๖๖ จำนวน ๕๓ คน เนื่องจากลาศึกษา กลับจากลาศึกษา ลาป่วยเกิน ๖๐ วัน</p>
๔	<p>ด้านการรักษาไว้ (Retention)</p> <p>- ส่วนราชการใน จังหวัดนราธิวาส ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	✓		<p>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาสได้ดำเนินการ</p> <p>- คัดเลือก ผอ.รพ.สต.ซึ่งมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับการแต่งตั้งได้ ๑๐ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓</p> <p>- คัดเลือกตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับการแต่งตั้งได้ ๑๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>

ที่	ประเด็นตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการ ดำเนินการ		รายละเอียดผลการดำเนินการ
		มี	ไม่มี	
๕	<p>ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)</p> <p>- ทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้างให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	✓		<p>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส จัดให้มีระบบ NonHR เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลบุคลากรรายบุคคล ซึ่งสสจ.นธ.มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน ๒,๗๗๐ ราย มีสถานะการลงทะเบียน ดังนี้</p> <p>- ลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ จำนวน ๒,๓๔๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>- ไม่ลงทะเบียน จำนวน ๔๒๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๑ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p>

๓. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓.๑ ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

๓.๒ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ภาคผนวก

รายละเอียดประกอบ

โครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริต
และประพฤตินิยมชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของจังหวัดนราธิวาส

๑. จังหวัด : นราธิวาส

๒. แนวทางโครงการที่จังหวัดจะดำเนินการ : (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- การเสริมสร้างความรู้
 การสร้างเครือข่ายประชารัฐต่อต้านการทุจริต
 การสร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึก

๓. ชื่อโครงการ : โครงการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดนราธิวาส

๔. หน่วยดำเนินการ : สำนักงานจังหวัดนราธิวาส

๕. วัตถุประสงค์ : เพื่อยกระดับค่าคะแนน ITA ของหน่วยงานจังหวัดนราธิวาสที่เข้ารับการประเมิน
ผ่านเกณฑ์การประเมิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๖. วิธีการดำเนินงาน : การอบรมเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
ให้บุคลากรที่รับผิดชอบงาน ITA ส่วนราชการภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงาน ITA ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค (๑ คน)
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒ คน) รวม ๒๑๒ คน

๘. สถานที่ดำเนินการ : จังหวัดนราธิวาส

๙. งบประมาณ : ๙๖,๐๐๐.- บาท (เก้าหมื่นหกพันบาทถ้วน)

๑๐. แผนการดำเนินงาน :

แผน	แผนการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)			
	ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย. ๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๖๖)
การดำเนินการแล้วเสร็จ (/)		✓		
การเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)		(๙๖,๐๐๐.-)		

๑๑. ตัวชี้วัดของผลลัพธ์/ผลผลิตการดำเนินโครงการ :

๑) ผลผลิต :

- ๑.๑) จัดโครงการยกระดับคะแนนการประเมิน ITA จังหวัดนราธิวาส ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
จำนวน ๑ ครั้ง ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖
- ๑.๒) บุคลากรของรัฐที่รับผิดชอบการประเมิน ITA มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำข้อมูล
เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์
การประเมินที่กำหนด

/๒) ตัวชี้วัด...

๒) ตัวชี้วัดของผลผลิต : ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ และบรรลุวัตถุประสงค์

๓) ผลลัพธ์ : เชิงปริมาณ : ค่าคะแนน ITA ของหน่วยงานจังหวัดนราธิวาสผ่านเกณฑ์การประเมิน

เชิงคุณภาพ : บุคลากรภาครัฐมีความรู้และเข้าใจในการประเมิน ITA

๑๒. รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ

รายการ	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	จำนวนวัน/ ชั่วโมง/มือ	อัตราที่ตั้ง (บาท)	รวมทั้งสิ้น (บาท)
ค่าวิทยากร (บุคลากรของรัฐ)				
- วิทยากรบรรยาย	๓	๔ ชั่วโมง	๖๐๐/๔ ชม.	๒,๔๐๐
- วิทยากรเสวนา	๕	๒ ชั่วโมง	๖๐๐/๒ ชม.	๖,๐๐๐
ค่าอาหาร	๒๒๐	๑ วัน/๑ มื้อ	๒๕๐/คน	๕๕,๐๐๐
ค่าอาหารว่าง	๒๒๐	๑ วัน/๒ มื้อ	๕๐/มื้อ	๒๒,๐๐๐
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ				
- ค่าเช่าห้องประชุม	๒๐๐	๑ วัน	๔,๐๐๐/วัน	๔,๐๐๐
- ค่าเอกสาร			๓,๐๐๐	๓,๐๐๐
- ค่าวัสดุ ในการจัดประชุม			๒,๖๐๐	๒,๖๐๐
- ค่าจ้างจัดทำป้ายไวนิล			๑,๐๐๐	๑,๐๐๐
รวมงบประมาณ (บาท)				๙๖,๐๐๐

หมายเหตุ : สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ประโยชน์ที่ได้รับ :

๑) ผู้รับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) จังหวัดนราธิวาสมีระดับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สูงกว่าปีที่ผ่านมา

๑๔. ผู้ประสานงาน : นางเบญจาทิพย์ ชูดำ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนราธิวาส

โทร : ๐๗๓ ๖๔๒ ๖๓๗ อีเมล : hrnarathiwat60@gmail.com

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นายกฤษณนันท์ กำไร)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนราธิวาส

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายทศพล สวัสดิสุข)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสนั่น พงษ์อักษร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส



ที่ นธ ๐๐๑๗.๕/๐๕๑

ถึง สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ของหัวหน้าสำนักงานจังหวัด โดยให้ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของจำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ให้สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามแบบฟอร์มที่กำหนดพร้อมเอกสารหลักฐานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานจังหวัดนราธิวาสได้ดำเนินการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัดนราธิวาส ตัวชี้วัดที่ ๕ และเอกสารหลักฐานที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ ได้จัดส่งตัวชี้วัดที่ ๕ ในรูปแบบไฟล์ PDF ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ stabundamrong@gmail.com เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๓๖๔ ๒๖๓๗

E-mail : hrnarathiwat60@gmail.com

แบบรายงานจำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สำนักงานจังหวัด) ที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖)

สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา

๑. จำนวนข้าราชการในสังกัดทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖* จำนวน ๒๑ คน

๒. จำนวนข้าราชการในสังกัดที่ผ่านการเรียนรู้ผ่าน “ระบบการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)” ของสำนักงาน ก.พ. หรือ อื่น ๆ ในกรณีหลักสูตรทักษะดิจิทัล

จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการในสังกัดทั้งหมด

ที่	เลขบัตรประชาชน	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	หลักสูตร/วิชาที่เรียน		วันที่ผ่านหลักสูตร (ตามประกาศฯ)	
					หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล	หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล
๑	๓ ๑๐๒๐ ๐๒๐๔๑ ๘๔ ๒	นายฤกษ์ณันท์ กำไร	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา	—	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Effective Change Agent)	การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒	๓ ๙๔๐๒ ๐๐๔๑๕ ๕๕ ๓	นายภูริวัฒน์ นิธินันท์พิบูล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด	ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด	พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓	๓ ๙๕๐๓ ๐๐๑๖๐ ๔๙ ๒	ว่าที่ร้อยตรีประจวบ แก้วไกร	ผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนาจการ	อำนาจการ	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุค Post New Normal	วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต	๓๐ มกราคม ๒๕๖๖	๓๐ มกราคม ๒๕๖๖
๔	๓ ๙๓๐๓ ๐๐๓๖๓ ๒๖ ๑	นางเบญจาทิพย์ ชูดำ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	บริหารทรัพยากรบุคคล	สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน	วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต	๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๕	๓ ๙๕๕๙ ๐๐๔๙๐ ๒๐ ๓	นายพันศักดิ์ แสงไกร	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด	ยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด	—	๑) วัยใส ฉลาดรู้เน็ต ๒) วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต	—	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ที่	เลขบัตรประชาชน	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	หลักสูตร/วิชาที่เรียน		วันที่ผ่านหลักสูตร (ตามประกาศฯ)	
					หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล	หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล
๖	๓ ๕๓๙๙ ๐๐๓๐๔ ๐๖ ๓	นายสุรพงษ์ จำรัสศรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ	ยุทธศาสตร์และข้อมูล เพื่อการพัฒนาจังหวัด	—	๑) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ๒) Digital Literacy	—	๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๗	๓ ๙๖๐๕ ๐๐๑๓๙ ๘๑ ๑	นางคลิตา เงินมาก	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด	พระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ	การขับเคลื่อนการ เปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๘	๓ ๙๖๐๒ ๐๐๒๘๕ ๓๖ ๖	นายชาติรี แวญใช้ะ	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	อำนวยการ	การเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียน หนังสือราชการ	วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต	๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๙	๓ ๙๖๙๙ ๐๐๑๙๙ ๘๙ ๔	นางสาวจิราพร ชูแย้ม	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	ยุทธศาสตร์และข้อมูล เพื่อการพัฒนาจังหวัด	บทบาทหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชายุคใหม่	Microsoft Office PowerPoint 2016	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๐	๑ ๙๖๙๙ ๐๐๑๔๐ ๒๓ ๑	นางสาวชูไธรินทร์ บาซอ	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	ยุทธศาสตร์และข้อมูล เพื่อการพัฒนาจังหวัด	—	๑) วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต ๒) การขับเคลื่อนการ เปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	—	๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๑	๓ ๙๖๐๖ ๐๐๑๖๗ ๙๙ ๙	นางสาวซูรีนา บือราเฮง	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	อำนวยการ	การเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียน หนังสือราชการ	วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต	๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๒	๓ ๔๕๙๙ ๐๐๑๖๗ ๘๕ ๗	นางสาวเสริมศิริ พุทธิมาปัญญารัตน์	นิติกรชำนาญการ	อำนวยการ	แนวปฏิบัติสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐใน จังหวัดชายแดนภาคใต้	วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต	๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๓	๑ ๙๕๙๙ ๐๐๓๖๕ ๒๑ ๖	นายนุรมัน หะยีมะสาและ	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	ยุทธศาสตร์และข้อมูล เพื่อการพัฒนาจังหวัด	จริยธรรมในการทำงาน และการบริหารคน	วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

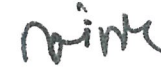
ที่	เลขบัตรประชาชน	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	หลักสูตร/วิชาที่เรียน		วันที่ผ่านหลักสูตร (ตามประกาศฯ)	
					หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล	หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล
๑๔	๑ ๙๖๐๖ ๐๐๐๓๕ ๕๑ ๔	นางสาวชไมพร สิทธิน้อย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	อำนวยการ	—	๑) วัยเก่า ฉลาดรู้เน็ต ๒) การสร้างความไว้วางใจในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	—	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๕	๓ ๖๖๙๗ ๐๐๐๒๑ ๘๐ ๖	นายวรรณนะ ผิวพรรณ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	บริหารทรัพยากรบุคคล	การบริหารเงินสำหรับข้าราชการ	Google Tools เพื่อการพัฒนางาน	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๖	๑ ๙๔๙๙ ๐๐๐๗๐ ๔๒ ๙	นางสาวชลธิดา เจมะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด	วินัยข้าราชการพลเรือน รายนามตรา	Digital Code of Merit	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๗	๑ ๙๕๙๙ ๐๐๕๐๘ ๓๗ ๘	นางสาวพิชชา เนตรจรัสแสง	นิติกรปฏิบัติการ	ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด	การเขียนเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๓๑ มกราคม ๒๕๖๖
๑๘	๑ ๙๕๙๙ ๐๐๓๕๔ ๓๘ ๙	นางสาวสุวิญา ทิพย์มณี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด	การเป็นข้าราชการ	Microsoft Office Word 2016	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๙	๑ ๙๕๙๙ ๐๐๖๑๐ ๓๒ ๒	นายภูวนัน เจตะเต	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	อำนวยการ	—	๑) Microsoft Office Word 2016 ๒) การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล	—	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ที่	เลขบัตรประชาชน	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	หลักสูตร/วิชาที่เรียน		วันที่ผ่านหลักสูตร (ตามประกาศฯ)	
					หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล	หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทักษะดิจิทัล
๒๐	๑ ๘๑๙๙ ๐๐๒๑๓ ๓๕ ๒	นางสาวณัฐวิภา สุขจันทร์	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	อำนวยการ	—	๑) Microsoft Office Word 2016 ๒) การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล	—	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒๑	๓ ๙๔๑๐ ๐๐๓๗๘ ๑๐ ๘	นายปฏิวัติ สุวรรณชาติ	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	อำนวยการ	—	๑) วิทยุเก่า ฉลาดรู้เน็ต ๒) Microsoft Office PowerPoint 2016	—	๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ผู้รายงานข้อมูล**

ชื่อ - ชื่อสกุล นางเบ็ญจาทิพย์ ชูคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐๗๓๖๔๒๖๓๗

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล***

(นายฤชณันท์ กำไร)

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

หมายเหตุ : * จำนวนข้าราชการในสังกัดทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ หมายถึง จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติราชการจริงทั้งหมดในสังกัดสำนักงานจังหวัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงานจังหวัดในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ และรวมจำนวนข้าราชการที่มีคำสั่งให้มาช่วยราชการสำนักงานจังหวัดเป็นการประจำเกินกึ่งหนึ่งของรอบการประเมินดังกล่าว ทั้งข้าราชการ สป. ที่มาช่วยราชการสำนักงานจังหวัด และข้าราชการต่างสังกัดที่มาช่วยราชการสำนักงานจังหวัด

** ผู้รายงานข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

*** ผู้รับรองข้อมูล ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานจังหวัด



ที่ นธ ๐๐๑๗.๕/ว ๐๒๕๓

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนครราชสีมา
(ยกเว้นนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ส่วนภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๓. แบบรายงานการใช้งบการเงินเดือนข้าราชการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๔. บัญชีการบริหารวงเงินของข้าราชการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือนของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดราชการ
บริหารส่วนภูมิภาค สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
ของจังหวัดนครราชสีมาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนครราชสีมาจึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ ให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด รอบการประเมิน
ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ อย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่า
ร้อยละ ๗๐ โดยจะต้องจัดทำดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด ซึ่งผู้ประเมินได้ทำข้อตกลง
กับผู้รับการประเมินตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๑.๒ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย เพื่อความโปร่งใส และเป็นธรรม

๑.๓ ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาดำเนินการ
ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และจัดกลุ่มแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับ ดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ ๙๐ ถึง ๑๐๐ คะแนน
- (๒) ระดับ ดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ ๘๐ ถึง ๘๙ คะแนน
- (๓) ระดับ ดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ ๗๐ ถึง ๗๙ คะแนน

/(๔) ระดับ...

(๔) ระดับ พอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ ๖๐ ถึง ๖๙ คะแนน

(๕) ระดับ ต้องปรับปรุง มีคะแนนประเมินต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

กรณีที่ข้าราชการมีคะแนนประเมินต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ขอให้ส่วนราชการให้ความสำคัญ โดยการพัฒนาข้าราชการผู้นั้นให้มีทักษะและสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในรอบการประเมินต่อไป

๑.๔ ให้ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบ และประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผย

๒. การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน

ให้ส่วนราชการรวมฐานเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงมา ที่มีฐานเงินเดือนตั้งจ่ายจังหวัดนครราชสีมา วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งเงินเดือนข้าราชการที่มาช่วยราชการในส่วนราชการเกินกึ่งหนึ่งของรอบการประเมินฯ เงินเดือนข้าราชการที่โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และข้าราชการที่อยู่ในหลักเกณฑ์จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อคำนวณวงเงินร้อยละ ๓ สำหรับใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด โดยใช้วงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ร้อยละ ๒.๙๗ และส่งให้จังหวัดเป็นเงินบูรณาการ (โควตาผู้บริหาร) ร้อยละ ๐.๐๓

๓. การรายงานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสรุปการใช้วงเงิน

ให้ส่วนราชการรายงานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและสรุปการใช้วงเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้จังหวัดทราบ ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสนั่น พงษ์อักษร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๓๖๔ ๒๖๓๖



ประกาศจังหวัดนราธิวาส

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนกรณีข้าราชการที่ช่วยราชการต่างหน่วยงาน หรือต่างสังกัด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดนราธิวาสจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนราธิวาส ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนราธิวาส ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนราธิวาส ซึ่งอยู่ในอำนาจการสั่งเลื่อนเงินเดือนของผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วยตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"ส่วนราชการ" หมายถึง ส่วนราชการ/หน่วยงาน การบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนราธิวาส

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนราธิวาส ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (๒) (๓) และ (๔) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร .

ข้อ ๔ กรณีข้าราชการที่ช่วยราชการ ต่างหน่วยงานหรือต่างสังกัด เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ เดือน ในแต่ละรอบประเมิน ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นมาคำนวณ/บริหารเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือน

ในส่วนราชการที่ผู้นั้นช่วยราชการอยู่ แล้วส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ
สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ กรณีข้าราชการที่ โอน/ย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชา
ในส่วนราชการเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น
มาคำนวณ/บริหาร เป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (ส่วนราชการใหม่ที่ย้าย/โอนไป)

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ตาม
ปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดและสัดส่วนคะแนนดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว
หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ ควรกำหนด
ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานจำนวน ๔ - ๗ ตัวชี้วัด หรือตามแต่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดโดยกำหนด
เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงาน
ที่กำหนดให้คะแนน เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน และให้สัดส่วน
คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด
ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง
ชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)
โดยกำหนดมาตรวัดในการประเมินด้วยตนเอง และใช้วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน ได้แก่
ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน
และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานและให้สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณี ที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมา
แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ดีเด่น	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่	๙๐ ถึง ๑๐๐ คะแนน
ระดับ ดีมาก	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่	๘๐ ถึง ๘๙ คะแนน
ระดับ ดี	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่	๗๐ ถึง ๗๙ คะแนน
ระดับ พอใช้	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่	๖๐ ถึง ๖๙ คะแนน
ระดับ ต้องปรับปรุง	มีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่า	๖๐ คะแนน

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีหลักฐานและให้เป็นไป
ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่แต่ละส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้ส่วนราชการประจำจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐาน
แสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณา
การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น

ให้ส่วนราชการจัดเก็บแบบสรุปรายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนครราชสีมาโดยให้มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่วนราชการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศจังหวัด ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน (แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศฉบับนี้)

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) โดยความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดนครราชสีมา ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการจังหวัดนครราชสีมา จึงให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดนครราชสีมา

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายสนั่น พงษ์อักษร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา