



จังหวัดนครพนม  
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี ๒๕๖๕

- ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล (อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา)
- ปัญหา/อุปสรรค       ข้อเสนอแนะ

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จังหวัดนราธิวาส

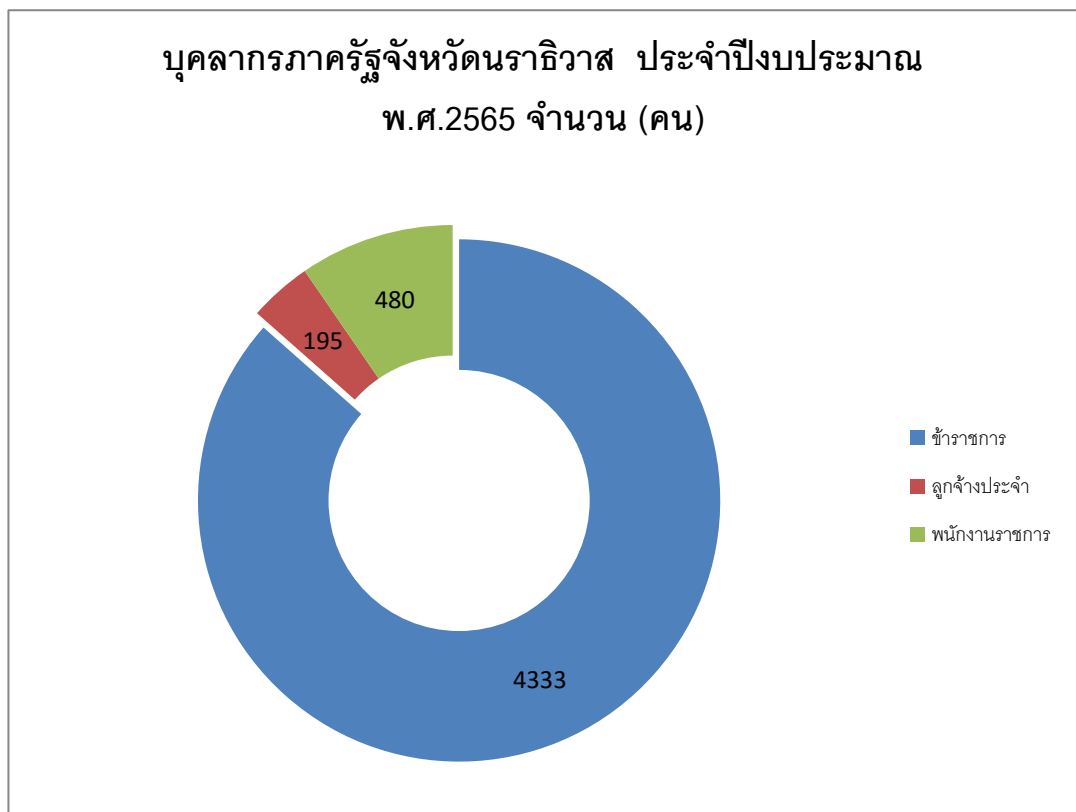
จังหวัดนราธิวาส มีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๕ หน่วยงาน มีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

### ๑. ภาพรวมของบุคลากรในจังหวัด

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จังหวัดนราธิวาสมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาคทั้งสิ้นจำนวน ๕,๐๐๘ คน โดยแบ่งเป็นประเภทบุคลากร ดังนี้

- ข้าราชการ	จำนวน ๔,๓๓๓ คน (ร้อยละ ๘๖.๕๒)
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๙๕ คน (ร้อยละ ๓.๘๙)
- พนักงานราชการ	จำนวน ๔๘๐ คน (ร้อยละ ๙.๕๘)

แผนภูมิ ๑ : จำแนกบุคลากรส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนราธิวาส ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



จากจำนวนบุคลากรในแผนภูมิ ๑ แสดงถึงบุคลากรในส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดนราธิวาส เป็นประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๔,๓๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๒ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๔๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด สำหรับลูกจ้างประจำมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียง โดยที่จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

## ๒. การสรรหา (Recruitment)

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด และมีส่วนราชการที่ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรในระดับพื้นที่ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอัตรากำลังในพื้นที่สูงสุดในพื้นที่ จำนวนถึง ๒,๓๙๘ คน มีอัตรารว่าง ๑๓๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๕ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ สร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ และให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) คัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ จำนวน ๑ อัตรာ
- (๒) เรียกผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน ๑๖ อัตรာ
- (๓) บรรจุกลับ จำนวน ๑ อัตรာ
- (๔) รับย้าย/โอน จำนวน ๖ อัตรာ
- (๕) ดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน ๑๙ อัตรာ
- (๖) ดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙ อัตรာ
- (๗) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๙ อัตรာ
- (๘) ยุบรวมกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๑๕ อัตรာ

## ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

จังหวัดนครราชสีมาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมินที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ ซึ่งข้าราชการพลเรือนส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับดีมาก และดีเด่น รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๑

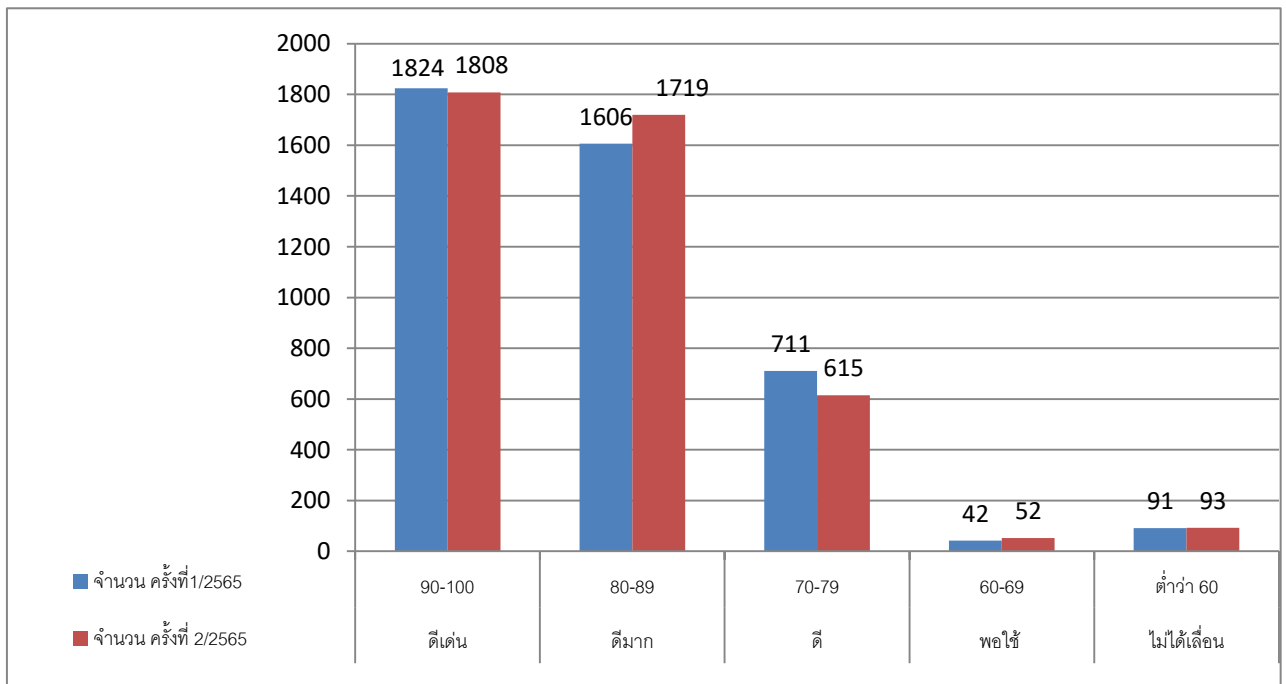
ตารางที่ ๑ : การประเมินผลปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
จังหวัดนครราชสีมา

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	จำนวนข้าราชการ	ร้อยละ
๑/๒๕๖๕ (๑ ต.ค.๖๔-๓๑ มี.ค.๖๕)	ดีเด่น	๙๐ -๑๐๐	๑,๘๒๔	๔๒.๖๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๑,๖๐๖	๓๗.๕๘
	ดี	๗๐ - ๗๙	๗๑๑	๑๖.๖๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๔๒	๐.๙๘
	ปรับปรุง/ไม่ได้เลื่อน	ต่ำกว่า ๖๐	๙๑	๒.๑๓
รวมจำนวนข้าราชการทั้งหมด			๔,๒๗๔	๑๐๐

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	จำนวนข้าราชการ	ร้อยละ
๒/๒๕๖๕ (๑ เม.ย.๖๕-๓๐ ก.ย. ๖๕)	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑,๘๐๘	๔๒.๑๗
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๑,๗๑๙	๔๐.๑๐
	ดี	๗๐ - ๗๙	๖๑๕	๑๔.๓๕
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๕๒	๑.๒๑
	ปรับปรุง/ไม่ได้เลื่อน	ต่ำกว่า ๖๐	๙๓	๒.๑๗
<b>รวมจำนวนข้าราชการทั้งหมด</b>			<b>๔,๒๘๗</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงาน ระดับดีเด่น โดยรอบที่ ๑ มีข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๑,๘๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖๘ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และรอบที่ ๒ มีข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๑,๘๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๗ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด รองลงมาคือระดับดีมาก โดยรอบที่ ๑ มีข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก จำนวน ๑,๖๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๘ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และรอบที่ ๒ มีข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก จำนวน ๑,๗๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ทั้งนี้ มีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน/ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนรอบที่ ๑ จำนวน ๙๑ และรอบที่ ๒ จำนวน ๙๓ คน นั้น ส่วนใหญ่เหตุผลเนื่องจากลาศึกษา เกษียณอายุราชการ กลับจากลาศึกษา ลาออก และอยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิที่ ๒

**แผนภูมิที่ ๒ : ผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**



#### ๔. การพัฒนาบุคลากร (Development)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น ๘ โครงการ รายละเอียด ดังนี้

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นผู้นำ (Successor)  หน่วยงานดำเนินการ : สนง.สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงานมุ่งมั่นสร้างสรรค์	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพให้แก่รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ รองหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด รวมถึงผู้สมัครผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๔๖ ราย และจบหลักสูตรดังกล่าว ทั้ง ๔๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๘
๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ( e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ  หน่วยงานดำเนินการ : สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	อย่างน้อย คนละ ๒ รอบ รอบละ ๒ หลักสูตร	ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา ได้เข้ารับการอบรมการเรียนรู้ระบบ e-Learning ก.พ. รอบที่ ๑ แล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และรอบที่ ๒ แล้วเสร็จเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๓. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลผ่านการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์  หน่วยงานดำเนินการ : สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนครราชสีมา	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในสังกัดผ่านการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาศักยภาพดิจิทัลผ่านการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เช่น OCSC Learning Portal เป็นต้น
๔. โครงการ KM การจัดทำหนังสือราชการให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการกำหนด  หน่วยงานดำเนินการ : สำนักงานคลังจังหวัดนครราชสีมา	เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจหลักสำคัญของการเขียนหนังสือราชการ ใช้ภาษาในการเขียนให้มีความกระชับ ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นไปตามแบบฟอร์มมาตรฐานตามระเบียบทางราชการกำหนด	- บุคลากรได้รับการเรียนรู้ครบถ้วนทุกคน - บุคลากรสามารถจัดทำหนังสือราชการได้ถูกต้องโดยผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้บริหารไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- บุคลากรในองค์กรมีความรู้และความเข้าใจหลักสำคัญของการเขียนหนังสือราชการ การใช้ภาษาในการเขียนให้มีความกระชับ ถูกต้องชัดเจน และเป็นไปตามแบบฟอร์มมาตรฐานตามระเบียบทางราชการกำหนด



ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒. สนง. พลังงานจังหวัด นราธิวาส	สังกัด		
๙. โครงการยกระดับ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดนราธิวาส ประจำปี งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งจัดขึ้น  หน่วยงานดำเนินการ : สำนักงานจังหวัด นราธิวาส	เพื่อให้หัวหน้าส่วน ราชการในจังหวัดและ ผู้บริหารขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มี ความรู้ความเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง ปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตในภาครัฐ	ร้อยละของหัวหน้าส่วน ราชการในจังหวัดและ ผู้บริหารขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มี ความรู้ความเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง ปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตในภาครัฐ	จังหวัดนราธิวาส ดำเนินการ อบรมให้ความรู้และแนวทางการ เป็นผู้นำที่ดี มีความโปร่งใส จริยธรรมของ ผู้บริหาร คุณลักษณะผู้บริหารในยุค โลกาภิวัตน์ และการเป็นผู้นำเพื่อ การเปลี่ยนแปลง ให้แก่ตัวแทน จากราชการบริหารส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๑๒๒ หน่วยงาน

## ๕. การรักษาไว้

๕.๑ การให้ผลประโยชน์ตอบแทน: จังหวัดนราธิวาสพิจารณาจัดสรรเงินเพิ่มจากการเลื่อน  
เงินเดือนปกติให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สนองนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาของ  
จังหวัด โดยคณะผู้บริหารของจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้  
ผลประโยชน์แก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนภูมิภาค ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ  
ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๒ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด : จังหวัดนราธิวาสได้ดำเนินการพิจารณา  
คัดเลือกข้าราชการที่ประพฤติดีและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติ  
ตามทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับในหน้าที่ราชการและสังคม มีผลงานเป็นที่  
ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน  
ดีเด่นจังหวัดนราธิวาส ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพล  
เรือนดีเด่นจังหวัดนราธิวาส ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ดำเนินการคัดเลือกจากส่วนราชการที่เสนอชื่อ ๘  
หน่วยงาน จำนวน ๙ คน และได้มีการคัดเลือกผู้ได้รับเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับประเทศ จำนวน  
๔ คน และระดับจังหวัด ๕ ราย

๕.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต : จังหวัดนราธิวาส มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนา  
ศักยภาพขององค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์  
และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพา  
ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และมีการ  
ทำงานเป็นทีม และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน  
และสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดนราธิวาสมีการสำรวจ  
ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน่วยงาน ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรของส่วนราชการที่มีต่อ  
ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในจังหวัดนราธิวาส คิดเป็น ร้อยละ ๘๗.๘ และจังหวัด

ได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ

## ๖. การใช้ประโยชน์

**๖.๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ :** เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส ได้ดำเนินการคัดเลือกคัดเลือก ผอ.รพ.สต. ซึ่งมีตำแหน่งว่างจำนวน ๑๙ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับการแต่งตั้งได้ ๑๐ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๕๒.๖๓ และได้ดำเนินการ คัดเลือกตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับการแต่งตั้งได้ ๑๔ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

## ๗. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

### ๗.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบางสายงานไม่มีผู้มีความสมบัติเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง

(๒) การดำเนินการสรรหาบุคคลโดยวิธีการรับย้าย/รับโอน กรณีการย้ายข้ามจังหวัดหรือโอนข้ามกระทรวง/กรม ใช้เวลาในการดำเนินการนานซึ่งบางรายผู้คำขอย้าย/โอน หรือหน่วยงานต้นสังกัดได้ยกเลิกถอนเรื่องย้าย/โอน หรือแจ้งเปลี่ยนผลการพิจารณารับย้าย/โอนข้าราชการ ทำให้หน่วยงานปลายทางต้องดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวใหม่

(๓) บางส่วนราชการมีอัตรากำลังน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

(๔) บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังขาดประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

### ๗.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประชุม/แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ฝึกทักษะ สอนงานระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง





ประกาศจังหวัดนครราชสีมา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ 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 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กรณีข้าราชการที่ช่วยราชการต่างหน่วยงาน หรือต่างสังกัด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดนครราชสีมาจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนครราชสีมา ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งอยู่ในอำนาจการสั่งเลื่อนเงินเดือนของผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"ส่วนราชการ" หมายถึง ส่วนราชการ/หน่วยงาน การบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา 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

/ในส่วน...

ในส่วนราชการที่ผู้นั้นช่วยราชการอยู่ แล้วส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ กรณีข้าราชการที่ โอน/ย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นมาคำนวณ/บริหาร เป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (ส่วนราชการใหม่ที่ย้าย/โอนไป)

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ 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 ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ ควรกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานจำนวน ๔ - ๗ ตัวชี้วัด หรือตามแต่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนน เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน และให้สัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยกำหนดมาตรฐานวัดในการประเมินด้วยตนเอง และใช้วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานและให้สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณี ที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน 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 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่แต่ละส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้ส่วนราชการประจำจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น

ให้ส่วนราชการจัดเก็บแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
ในสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
ประจำจังหวัดนราธิวาสโดยให้มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่วนราชการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม  
ประกาศจังหวัด ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง  
ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้  
ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน (แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์  
ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศฉบับนี้)

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับ  
การประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการและ  
เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และ  
พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓  
แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ  
ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อย  
หนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการ  
ระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา  
ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) โดยความเห็นชอบจาก  
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการในส่วนราชการของตน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดนราธิวาส ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการจังหวัดนราธิวาส จึงให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดนราธิวาส

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

  
(นายศมนัน พงษ์อักษร)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส

แบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ครั้งที่ 1 /2565

ที่	ส่วนราชการ	จำนวน ข้าราชการ	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน				
			ดีเด่น (90-100)	ดีมาก (80-89)	ดี (70-79)	พอใช้ (60-69)	ต้องปรับปรุง /ไม่ได้เลื่อน (ต่ำกว่า60)
1	สำนักงานจังหวัด	18	16	2			
2	ที่ทำการปกครอง	280	275	2		3	
3	สนง.ท้องถิ่น	34	33		1		
4	สนง.ปภ.	5	5				
5	สนง.ที่ดินจังหวัด	83	81	2			
6	สนง.พัฒนาชุมชน	101	100				1
7	สนง.โยธาธิการฯ	14	14				
8	สนง.พัฒนาสังคมฯ	11	11				
9	สนง.ขนส่ง	29	29				
10	สนง.คลัง	13	13				
11	สนง.สถิติ	3	3				
12	สนง.พาณิชย์	11	5	6			
13	สนง.ทรัพยากรฯ	13	6	5	2		
14	เรือนจำจังหวัด	73	61	12			
15	สนง.ประชาสัมพันธ์	3	3				
16	สนง.แรงงาน	4	4				
17	สนง.จัดหางาน	7	7				
18	สนง.สวัสดิการฯ	6	6				
19	สนง.ประกันสังคม	11	10	1			
20	สนง.วัฒนธรรม	21	9	10	2		
21	สนง.พุทธศาสนา	7	5	2			
22	สนง.เกษตรและสหกรณ์	11	11				
23	สนง.เกษตร	103	21	82			
24	สนง.สหกรณ์	31	19	12			

ที่	ส่วนราชการ	จำนวน ข้าราชการ	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน				
			ดีเด่น (90-100)	ดีมาก (80-89)	ดี (70-79)	พอใช้ (60-69)	ต้องปรับปรุง /ไม่ได้เลื่อน (ต่ำกว่า60)
25	สนง.ประมง	16	10	6			
26	สนง.ปศุสัตว์	24	19	5			
27	สนง.ปฎิรูปที่ดิน	9	9				
28	สนง.อุตสาหกรรม	7	7				
29	สนง.คุมประพฤติ	7	3	4			
30	สนง.บังคับคดี	4	4				
31	สนง.ท่องเที่ยวฯ	3	3				
32	สนง.พลังงาน	4	4				
33	สนง.สาธารณสุข	2138	813	875	380	29	41
34	ร.พ.นราธิวาสฯ	738	186	262	242	9	39
35	ร.พ.สุโขทัย-ลก	432	19	318	84	1	10
	<b>รวม</b>	<b>4274</b>	<b>1824</b>	<b>1606</b>	<b>711</b>	<b>42</b>	<b>91</b>

สรุปผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการ (คน)	ระดับการประเมิน					
			ดีเกิน ๙๐-๑๐๐	ดีมาก ๘๐-๘๙	ดี ๗๐-๗๙	พอใช้ ๖๐-๖๙	ต้อง ปรับปรุง	ไม่เลื่อน
๑	สำนักงานจังหวัดนราธิวาส	๒๑	๒๑	๐	๐	๐	๐	๐
๒	ที่ทำการปกครองจังหวัดนราธิวาส	๒๘๘	๒๗๙	๑	๖	๒	๐	๐
๓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส	๓๑	๓๐	๐	๑	๐	๐	๐
๔	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนราธิวาส	๕	๕	๐	๐	๐	๐	๐
๕	สำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส	๘๕	๗๖	๙	๐	๐	๐	๐
๖	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนราธิวาส	๙๖	๙๓	๓	๐	๐	๐	๐
๗	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส	๑๔	๑๔	๐	๐	๐	๐	๐
๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงจังหวัดนราธิวาส	๙	๙	๐	๐	๐	๐	๐
๙	สำนักงานขนส่งจังหวัดนราธิวาส	๓๐	๓๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	สำนักงานคลังจังหวัดนราธิวาส	๑๓	๑๓	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	สำนักงานสถิติจังหวัดนราธิวาส	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส	๑๑	๒	๙	๐	๐	๐	๐
๑๓	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนราธิวาส	๑๓	๙	๒	๒	๐	๐	๐
๑๔	เรือนจำจังหวัดนราธิวาส	๗๕	๗๕	๐	๐	๐	๐	๐
๑๕	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดนราธิวาส	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐
๑๖	สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐
๑๗	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนราธิวาส	๗	๗	๐	๐	๐	๐	๐
๑๘	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนราธิวาส	๖	๖	๐	๐	๐	๐	๐
๑๙	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนราธิวาส	๑๑	๑๐	๑	๐	๐	๐	๐
๒๐	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนราธิวาส	๒๔	๑๔	๑๐	๐	๐	๐	๐
๒๑	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนราธิวาส	๖	๔	๒	๐	๐	๐	๐
๒๒	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนราธิวาส	๑๒	๑๒	๐	๐	๐	๐	๐
๒๓	สำนักงานประมงจังหวัดนราธิวาส	๑๖	๑๐	๖	๐	๐	๐	๐
๒๔	สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส	๑๐๔	๒๒	๘๒	๐	๐	๐	๐
๒๕	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนราธิวาส	๑๐	๑๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๖	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนราธิวาส	๗	๗	๐	๐	๐	๐	๐
๒๗	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนราธิวาส	๓๑	๒๐	๑๑	๐	๐	๐	๐
๒๘	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนราธิวาส	๒๔	๑๒	๑๒	๐	๐	๐	๐
๒๙	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนราธิวาส	๗	๗	๐	๐	๐	๐	๐
๓๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนราธิวาส	๕	๕	๐	๐	๐	๐	๐
๓๑	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนราธิวาส	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐
๓๒	สำนักงานพลังงานจังหวัดนราธิวาส	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐
๓๓	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส	๒,๑๔๙	๗๗๔	๘๕๒	๔๓๙	๔๑	๒	๔๑
๓๔	โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์	๗๓๒	๑๗๓	๔๖๘	๕๑	๙	๐	๓๑
๓๕	โรงพยาบาลสุไหงโก-ลก	๔๒๙	๔๓	๒๕๑	๑๑๖	๐	๐	๑๙
รวม		๔,๒๘๗	๑,๘๐๘	๑,๗๑๙	๖๑๕	๕๒	๒	๙๑