



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ จังหวัดหนองคาย สำนักงานจังหวัดหนองคาย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๔๒๔๑ ๒๖๗๘

ที่ นค ๐๐๑๗.๕/ว ๕๑๕๐

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ด้วยจังหวัดหนองคาย ได้จัดทำประกาศจังหวัดหนองคาย เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และประกาศจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ของจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ ควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารด้วยความสุจริต มีคุณธรรม ปราศจากความทุจริตสำหรับข้าราชการและบุคลากรขององค์กรให้ยึดถือตามประกาศฯ ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์จังหวัดหนองคาย www.nongkhai.go.th หัวข้อ “งานบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดหนองคาย” หรือ QR Code ท้ายหนังสือ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

(นายมนต์สิทธิ์ ไพศาลธนวัฒน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย





ประกาศจังหวัดหนองคาย

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จังหวัดหนองคาย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดหนองคาย ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

จังหวัดหนองคาย ดำเนินการตามแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรร คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ตลอดจนแผนพัฒนาจังหวัดหนองคายและแผนปฏิรูปราชการประจำปีของจังหวัดหนองคาย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการสูญเสียกำลังพลบุคลากร

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดหนองคาย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

จังหวัดหนองคายดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ตลอดจนแผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จังหวัดหนองคายกำหนด

๒.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดหนองคาย

/ ๓. ด้านการรักษาไว้...

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดหนองคายวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร ให้รางวัลเพื่อให้เกิดความผูกพัน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์จังหวัดหนองคาย

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับจังหวัดหนองคาย

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดหนองคายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้เท่าเทียม

๔.๓ พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๔ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อร่วมกันปฏิบัติราชการแบบบูรณาการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายมนต์สิทธิ์ ไพศาลธนวัฒน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย



ประกาศจังหวัดหนองคาย

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบข้อเสนอหลักการ มาตรการ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มเติม ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ ในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดหนองคาย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรมในมาตรา ๔๒ (๑) คือ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ประกอบกับหลักการสรรหาในมาตรา ๕๒ คือการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ทางราชการ และข้อสั่งการตามหนังสืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในการรับผู้สมัครสอบแข่งขันจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๖ และมาตรา ๕๔ ด้วย

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๕๓ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และให้ถือปฏิบัติตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการ หรือ มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยการดำเนินการทั้งสองกรณีต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ในส่วนของจังหวัด มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งได้ตามมาตรา ๕๗ (๑๑)

/๓. การพัฒนาบุคลากร...

๓. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๙ คือ ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. และมาตรา ๗๕ ข้าราชการพลเรือนผู้ใด ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในหรือต่างประเทศ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๒(๓) มาตรา ๗๔ และ มาตรา ๗๖ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และ จะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้ และอื่นๆตามที่ ก.พ. และจังหวัดกำหนด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ ให้บุคลากรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ และไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม ตามมาตรา ๘๓ บุคลากรผู้ใดไม่ดำเนินการ ตามมาตราดังกล่าวเบื้องต้น ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ตามมาตรา ๘๔

๕.๒ หากผู้ใดบังคับบัญชามีการกระทำความผิดให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายทราบโดยเร็ว โดยการดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปโดยยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๕.๓ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบาย มีห้องน้ำที่สะอาด

๕.๔ การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

๕.๕ ให้โอกาสข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม

๕.๖ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

๕.๗ ข้าราชการผู้ใดมีความคับข้องใจ ให้ดำเนินการร้องทุกข์ ตามกระบวนการ ขั้นตอน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕



(นายมนต์สิทธิ์ ไพศาลธนวัฒน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย



ประกาศจังหวัดหนองคาย

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ของจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วย
ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency
Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดในตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน
ตามหน้าที่ โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการปฏิบัติงานและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ภาครัฐของจังหวัดหนองคาย เป็นไปตาม มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖ (๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ
วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนดมาตรการ กลไก
หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ประกาศจังหวัดหนองคาย ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การประเมินผลและติดตามการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม
ความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลตามผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลง
ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดทำเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
ในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

๓.๑ ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน
ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
ในระดับต่างๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ใช้ประกอบ
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล ค่าตอบแทนฯ ตามความเหมาะสม

๓.๓ กำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ
ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เช่น การเรียนระบบทางไกล
(E-learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรืออื่นๆ (ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล เป็นต้น)

/๔. หากกรณี.....

๔. หากกรณี มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงและมีการดำเนินการพัฒนารายบุคคลเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัด ยังมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง เห็นควรกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

๕. วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานต่อผู้บังคับบัญชา รายงานการรอบการประเมิน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายมนต์สิทธิ์ ไพศาลธนวัฒน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย