



ที่ นบ ๐๐๑๗.๕/ว ๔๘๓๖

ศาลากลางจังหวัดนันทบุรี

ถนนรัตนธิเบศร์ นบ ๑๑๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนันทบุรี

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดนันทบุรี ฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
๒. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนันทบุรี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จังหวัดนันทบุรีขอแจ้งประกาศจังหวัดนันทบุรี ฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี ทองแย้ม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนันทบุรี

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๐๕ ต่อ ๑๔๑๒๓

โทรสาร. ๐ ๒๕๘๐ - ๐๗๕๒

(ผู้ประสาน : รังสรรค์ ลิ้มกิจประเสริฐ โทร. ๐๖ ๑๗๕๖ ๕๑๕๙)



ประกาศจังหวัดนันทบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๓/๒๕๖ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การบริหารงานบุคคลแบบบูรณาการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดนันทบุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

ผู้รับการประเมิน หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดนันทบุรี และอำเภอในจังหวัดนันทบุรี ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

ผู้ประเมิน หมายความว่า

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การมอบหมายตาม (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติม หน่วยงานอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

/ข้อ ๔...

ทั้งนี้ กรณีมีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ให้จัดทำบันทึกข้อความเพื่อระบุเหตุผลของการได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๔ ในรอบการประเมินนี้ ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น (๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน) ระดับดีมาก (๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน) ระดับดี (๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน) ระดับพอใช้ (๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.)

ข้อ ๖ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ โดยให้เก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๗ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน จังหวัดนนทบุรีจะออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน

(๒) ให้ผู้ประเมินดำเนินการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมกับลักษณะงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี (ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน) สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) (เอกสาร ๑) ทั้งนี้ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาการกำหนดดัชนีชี้วัด และติดตามผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงานฯ ทุกฝ่าย/กลุ่ม/กลุ่มงานฯ ในสังกัดเป็นกรรมการ และแต่งตั้งข้าราชการผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ๑ คน เป็นเลขานุการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน

(๓) ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมินในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.) (เอกสาร ๒)

(๔) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลตามคุณลักษณะงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

(๕) ในการประเมิน...

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินนี้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรีก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

ข้อ ๙ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละหน่วยงานอาจดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุธี ทองแย้ม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แนบท้ายประกาศจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
 รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี
 (ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน)

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เกณฑ์การให้คะแนน					หน่วยงาน จัดเก็บ ข้อมูล
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้อง กับ แผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)”	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	กยศ. สนจ.นบ.
๒. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส	๒๐	๑	๒	๓	๔	๕	กทบ. สนจ.นบ.
๓. ร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือน สามัญในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๒๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กทบ. สนจ.นบ.
๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือ การให้บริการประชาชน หรือคู่มือการ ปฏิบัติงาน	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	กทบ. สนจ.นบ.
๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ จัดทำข้อมูล “๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล”	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	กทบ. สนจ.นบ.
รวมน้ำหนัก	๑๐๐						

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑	แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ๒) กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒	ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ	ภายในสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ติดตาม และให้คำปรึกษา ๑) ผู้ประเมินถ่ายทอดดัชนีชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคลในหน่วยงาน ๒) ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๕	แนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๑) สำนักงานจังหวัดนนทบุรีสำรวจจำนวนคนและเงินเดือนของข้าราชการในจังหวัดนนทบุรี ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒) สำนักงานจังหวัดนนทบุรี เสนอแนวทางการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงิน การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน มีนาคม ๒๕๖๗
๖	ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลง ร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน ๒) สมรรถนะจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ - ๔ ของเดือน มีนาคม ๒๕๖๗
๗	แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี ๑) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินผลฯ ๒) หน่วยงานรวบรวมส่งข้อมูลผลคะแนนการประเมินตามช่วงคะแนนประเมินให้ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗
๘	เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๑) สำนักงานจังหวัดนนทบุรีรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติราชการและผลการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของทุกหน่วยงานเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ๒) คณะกรรมการกลั่นกรองฯ เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรม ของผลการประเมินในภาพรวมต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี	ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๘	ขอความเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรอง	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗
๙	แจ้งผลการดำเนินการตามข้อ ๘ ๑) เสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ๒) ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อน เงินเดือน ๓) ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ๔) แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นรายบุคคล	ภายในสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดนนทบุรี
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๕๒

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มีเมืองน่าอยู่ (Livable City)”

น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐

คำอธิบาย : ๑. พิจารณาจากความสำเร็จของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี

๒. ส่วนราชการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี งบประมาณจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน ที่ได้รับอนุมัติและดำเนินการ ภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ รวมทั้งงบประมาณอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแผนฯ ดังกล่าว

๓. จังหวัดนนทบุรีได้กำหนดแนวทางปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มีเมืองน่าอยู่ (Livable City)” ประกอบด้วย เศรษฐกิจดี สะดวกดี สะอาดดี ปลอดภัยดี สิ่งแวดล้อมดี และคุณภาพชีวิตดี โดยมีกลไก ๓ ร่วม ได้แก่ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมพัฒนา ภายใต้ ๓ เงื่อนไข คือ ถูกต้อง เป็นธรรม ยึดประโยชน์ส่วนรวม

๔. หัวหน้าส่วนราชการใช้โครงการ/กิจกรรม/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตามข้อ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ แล้วแต่กรณี ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลเพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดครอบคลุมทุกแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มีเมืองน่าอยู่ (Livable City)” ตามข้อ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย

๕. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดพิจารณาโครงการ/กิจกรรม/ภารกิจ ตามข้อ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ และเกณฑ์การให้คะแนน ทั้งนี้ เป็นผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เหตุผล : ๑. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มีเมืองน่าอยู่ (Livable City)”

๒. เพื่อชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี จากการบูรณาการการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่ใช้งบประมาณหรือรูปแบบที่ไม่ต้องใช้งบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มีเมืองน่าอยู่ (Livable City)”

๓. เพื่อกำกับและติดตามการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มีเมืองน่าอยู่ (Livable City)”

๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕

มาตรา ๗ การบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ ต้องเป็นไปตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อความผาสุกของประชาชนในพื้นที่ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสอดคล้องกับหลักการ

(๒) การบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค

มาตรา ๙ ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ เรียกโดยย่อว่า “ก.น.บ.”

มาตรา ๑๓ ในจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.จ.”

มาตรา ๑๔ ก.บ.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๗) กำกับ ให้คำแนะนำ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัดและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด เพื่อรายงานให้ ก.น.บ. ทราบ

๕. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลโครงการ ภายใต้ประเด็นพัฒนาจังหวัดในภาพรวม เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเกิดประสิทธิผลตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	น้ำหนัก (A)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลดำเนินการ	งบประมาณ (ระบุเงินงบประมาณตามแหล่งงบประมาณ)				ค่า คะแนน ที่ได้ (B)	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก AxB/๓๐
		๑	๒	๓	๔	๕		งบ จังหวัด	งบ Function	อื่นๆ (ระบุแหล่ง งบประมาณ +วงเงิน)	ไม่ใช้ งบประมาณ		
๑.๑													
๑.๒													
รวม	๓๐							ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก					

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน : ๑ หมายถึง ได้เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ / ๒ หมายถึง ได้รับการอนุมัติโครงการแล้ว / ๓ หมายถึง การดำเนินการเป็นไปตามแผน / ๔ หมายถึง มีการติดตามผลการดำเนินงาน และ ๕ หมายถึง มีการรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๒. เกณฑ์การวัดรายบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับข้าราชการพลเรือนสามัญในการพิจารณาโครงการ/กิจกรรม และภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑	๒	๓	๔	๕

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นางสาวนันทยา หงษ์รัตน์ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด)

โทร. ๐๘ ๕๔๘๔ ๒๕๕๘

๒. ชื่อ-นามสกุล นายธนาธร พรหมเมือง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ) โทร. ๐๘ ๘๘๙๒ ๖๕๑๖

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย : ๑. สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามประกาศจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒. ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส คือ การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรภายในส่วนราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ การยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง การใฝ่รู้ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด

เหตุผล : ๑. เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพตามประกาศจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน รวมถึงเสริมสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพตามประมวลจริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตในภาครัฐ

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	หน่วยงานจัดประชุมชี้แจงหรือถอดบทเรียนมาตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน ตามประกาศจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๒	หน่วยงานนำมาตรการดังกล่าวมาปรับใช้ภายในหน่วยงาน และเผยแพร่มาตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานทางเว็บไซต์
๓	หน่วยงานเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในหน่วย มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
๔	๔.๑ หน่วยงานมีการติดตามสอดส่องและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส เช่น การจัดเก็บสถิติบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและชุมชน กิจกรรมด้านจิตอาสา ด้านศาสนา และด้านวัฒนธรรม ประเพณี หรือสถิติการกระทำความผิดภายในหน่วยงาน (จำนวนคนและจำนวนครั้ง) ๔.๒ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร (หน่วยงานจัดโครงการได้ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก)

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๕	รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสทั้งภายในและภายนอกองค์กร (อาทิ ประกาศนียบัตร รางวัลเชิดชูเกียรติ) รางวัลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่หน่วยงานได้รับ เป็นต้น

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิฑูรย์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

๒. ชื่อ-นามสกุล นางสาวณิณี นรสิงห์ (พนักงานทรัพยากรบุคคล) โทร. ๐๖ ๔๗๕๖ ๑๖๔๙

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย : ๑. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หมายถึง การศึกษาเรียนรู้ด้วยเรื่องราวและเนื้อหา เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ และเพิ่มช่องทางการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีความรวดเร็ว ทัวถึง และมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผ่านช่องทางการเรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๒. พิจารณาจากผลสำเร็จของการเข้าเรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย

๒.๑ หลักสูตรทักษะดิจิทัล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้เลือก ๑ ใน ๔ หลักสูตรดิจิทัล ดังนี้ ๑) ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) อาทิ แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline) (สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล : TDGA) ๒) Digital Organization อาทิ เครื่องมือการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล (ก.พ.) การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล) ๓) Data Analytics ๔) Digital Government Transformation

๒.๒ หลักสูตรวิชาทั่วไป ได้แก่ หลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะตรงกับตำแหน่ง

๓. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นหน้าที่ของผู้เรียนที่ต้องศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์เงื่อนไขการผ่านหลักสูตรนั้น ระยะเวลาที่ต้องศึกษาให้ครบเต็มจำนวนเวลาที่กำหนด และเงื่อนไขการผ่านแบบทดสอบ

๔. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๕. การคำนวณระดับคะแนนพิจารณาจากจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ จะพิจารณาผลสำเร็จจากประกาศนียบัตรการผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเป็นหลักฐานประกอบผลการประเมินฯ

เหตุผล : ๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะที่ตรงกับตำแหน่งและเป็นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน โดยบุคลากรภาครัฐมีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบราชการจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง โดยในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายในการให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ควรมีระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม โดยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล และความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จังหวัดนนทบุรีได้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรีที่ครอบคลุมด้านการวางแผนและสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนสวัสดิการ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การอบรมและการพัฒนา และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนโยบายด้านการอบรมและการพัฒนา เป็นนโยบายสำคัญที่จังหวัดนนทบุรีอยู่ระหว่างการขับเคลื่อนด้วยจัดทำแผนการฝึกอบรม (Training Needs) ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๒	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๓	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๔	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๕	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน

๒. เกณฑ์การวัดรายบุคคล

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	สมัครเรียนจำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรทักษะดิจิทัล ๑ หลักสูตร และหลักสูตรวิชาทั่วไปตามความเหมาะสมของภารกิจหน้าที่ที่สนใจ ๑ หลักสูตร
๒	เรียนไม่ครบทั้ง ๒ หลักสูตร
๓	เรียนครบทั้ง ๒ หลักสูตร แต่ยังไม่ได้อสอบ หรือสอบไม่ผ่านทั้ง ๒ หลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนด
๔	เรียนครบทั้ง ๒ หลักสูตร แต่สอบผ่าน ๑ หลักสูตร
๕	เรียนครบทั้ง ๒ หลักสูตร และสอบผ่านทั้ง ๒ หลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชีวิต)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิฑูรย์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

๒. ชื่อ-นามสกุล นายรังสรรค์ ลีมีกิจประเสริฐ (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ) โทร. ๐๖ ๑๗๕๖ ๕๑๕๙

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย : ๑. พิจารณาจากความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน และคู่มือการปฏิบัติงานของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี

๒. พิจารณาจากภารกิจของส่วนราชการ โดยถ้าส่วนราชการที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชน ผู้มาติดต่อกับส่วนราชการให้แสดงคู่มือการให้บริการประชาชน แต่สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีภารกิจในการให้บริการ ให้แสดงคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ

๓. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยการแสดงคู่มือฯ ต้องเป็นการดำเนินงานภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ส่วนราชการละ ๑ คู่มือ โดยคู่มือบริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงานต้องเป็นคู่มือใหม่เท่านั้น

เหตุผล : ๑. เพื่อให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นไปตามเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และยกระดับการให้บริการประชาชนของส่วนราชการให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และบังเกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด หรือการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยการถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน และการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและถูกต้องต่อไป

๒. เพื่อให้การให้บริการประชาชนของจังหวัดนนทบุรีเป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ (กฎหมายกลางที่จะกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาต) โดยประชาชนสามารถขอรับใบอนุญาต ขออนุมัติ ขอดจดทะเบียน ขอขึ้นทะเบียน ขอแจ้ง ขอจดทะเบียน ขออาชญาบัตร ขอการรับรอง ขอความเห็นชอบ ขอความเห็น ขอให้พิจารณาขออุทธรณ์ ร้องทุกข์ หรือร้องเรียน ขอให้ดำเนินการ ขอรับเงิน ขอรับสวัสดิการ และขอรับบริการอื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะมีสถานะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่หน่วยงานกำหนด

๓. เพื่อให้การให้บริการประชาชนของจังหวัดนนทบุรีเป็นไปตามการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการจะเป็นการออกแบบกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End-to-end process design) เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่าแก่ประชาชน ดังนั้น กระบวนการทำงานดังกล่าวจะต้องมีการถอดบทเรียนและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ที่ชัดเจน

๔. เพื่อให้การให้บริการประชาชนของจังหวัดนนทบุรีมีมาตรฐานทางคุณธรรมและความโปร่งใสตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในเรื่องการให้บริการ ซึ่งหมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน และการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

กรณีที่ ๑ ส่วนราชการที่มีภารกิจให้บริการประชาชน ให้แสดงคู่มือการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อกับส่วนราชการ

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ที่นำมาจัดทำเป็นคู่มือฯ
๒	จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ อาทิ แนวทางการขอรับใบอนุญาต ขออนุมัติ การพิจารณา ร้องทุกข์ หรือร้องเรียน เป็นต้น
๓	กำหนดแนวทางการเผยแพร่และการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือการให้บริการประชาชน
๔	สร้างการรับรู้กระบวนการภายในหน่วยงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือฯ ให้ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถบริการได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๕	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือฯ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน

กรณีที่ ๒ ส่วนราชการที่ไม่มีภารกิจให้บริการประชาชน ให้แสดงคู่มือการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดภารกิจของหน่วยงานที่นำมาจัดทำเป็นคู่มือฯ
๒	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย (๑) ชื่องาน (๒) หน่วยงานรับผิดชอบ (๓) ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (๔) ขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการงาน (๕) ระยะเวลา และ (๖) Flowchart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยคู่มือการปฏิบัติงานต้องไม่ซ้ำกับคู่มือที่ผ่านมา หรือกรณีเป็นคู่มือชื่อเดิมต้องมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดการปฏิบัติงาน หรือมีนวัตกรรมเพิ่มเติมในการบวนการปฏิบัติงาน เช่น การแสดงจัดทำวันลาของบุคลากร กรณีของเดิมเป็นใบสรุปวันลาแบบกระดาษ ของใหม่เป็นสรุปวันลาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
๓	กำหนดแนวทางการเผยแพร่และการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงาน
๔	สร้างการรับรู้กระบวนการภายในหน่วยงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือฯ ให้ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๕	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือฯ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน

๒. เกณฑ์การวัดรายบุคคล

การวัดผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้หัวหน้าส่วนราชการถ่ายทอดการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงานสู่รายบุคคล โดยให้ใช้เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับเกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนนภาพรวม :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑	๒	๓	๔	๕

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิฑูรย์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

๒. ชื่อ-นามสกุล นางสาวกมลนัฏ มกรภิรมย์ (พนักงานทรัพยากรบุคคล) โทร. ๐๙ ๓๗๓๑ ๒๒๑๑

คำอธิบายเพิ่มเติมที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)

สัญลักษณ์ที่ใช้ใน Flow Chart



จุดเริ่มต้น / สิ้นสุดของกระบวนการ



กิจกรรมและการปฏิบัติงาน



การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ



แสดงถึงทิศทาง หรือการเคลื่อนไหวของงาน



จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำข้อมูล “๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล”

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย : ๑. ฐานข้อมูล หมายถึง ชุดข้อมูลที่หน่วยงานได้มีการดำเนินการจัดเก็บตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

๒. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด

เหตุผล : ๑. เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดนนทบุรีมีข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาสำคัญในเชิงนโยบายและการทบทวนปรับปรุงยุทธศาสตร์ตลอดจนเกิดการสร้างนวัตกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน รวมถึงเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ และระดับที่ ๓ ด้านต่าง ๆ

๒. เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของจังหวัดนนทบุรีเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA 4.0 ตามแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง โดยในหมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศมากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา เรียนรู้อย่างมีเหตุผล และมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มีประสิทธิภาพและใช้งานได้ และเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล

๓. เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี สู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ การบริหารจัดการเมือง และการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ให้เป็นเมืองหลักที่รองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน (Principal Main City for Sustainable Growth) บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และทันสมัย

๔. เพื่อวางรากฐานการจัดทำข้อมูลของจังหวัดนนทบุรีให้อยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลข้อมูล (Data governance) ซึ่งประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ ๑. นโยบายการดูแลข้อมูล (Data Policy) ๒. กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบดูแลจัดการข้อมูล (Data Governance Team) และ ๓. กระบวนการจัดการข้อมูล (Process) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	เข้าร่วมการประชุมชี้แจงและแนวทางการจัดทำฐานข้อมูล ตามตัวชี้วัด ๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมถึงนโยบายจังหวัด ๖ ดีสู่เมืองน่าอยู่
๒	จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลร่วมกัน ให้เป็นไปตามการจัดทำฐานข้อมูลในระดับคะแนนที่ ๑
๓	เข้าร่วมการประชุมจัดทำฐานข้อมูล และรายละเอียดชุดข้อมูล (Meta data) ของจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. ๒๕๖๗

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๔	หน่วยงานปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน โดยให้รวบรวมจัดเก็บข้อมูลถึงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗
๕	จัดส่งไฟล์ฐานข้อมูลในสกุลไฟล์ (เช่น .xls หรือ .csv) ให้สำนักงานจังหวัดภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

๑. นายสมเกียรติ วงศ์ผลบุญ (ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผน สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๘ ๔๖๘๘ ๙๘๒๙
๒. นายวิวัฒน์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔
๓. นางสาวน้ำทิพย์ จันทราช (นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๘ ๖๙๓๘ ๕๒๑๘
๔. นายรังสรรค์ ลีมีกิจประเสริฐ (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๖ ๑๗๕๖ ๕๑๕๙

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเป็นร้อยละ (ก)	น้ำหนัก (ข) รวม = ๑๐๐%	รวมคะแนน (ก x ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐%	
รวม			

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น
☐ ดีมาก
☐ ดี
☐ พอใช้
☐ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ครบรอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

- ☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

- ☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี เป็นพยาน

ลงชื่อ :(พยาน)
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : (ถ้ามี)

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้
.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง : (ถ้ามี)

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้
.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๔ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุนรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน และคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น