



## ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากร  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้วย

\*\*\*\*\*

ตามที่จังหวัดนนทบุรีได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดหลักเกณฑ์ที่วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ และในปีต่อไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ความละเอียดตามประกาศที่ถูกต้อง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินการโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบ หัวข้อที่ ๔.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐๔๗) โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรฐานต่ำสุด หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดนนทบุรี เป็นไปตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติฯ เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติฯ ให้จังหวัดนนทบุรี จัดทำแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จังหวัดนนทบุรี จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและมาตรการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาศักยภาพและการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานจังหวัดนนทบุรี มีองค์ประกอบการประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ(๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนน ตามประเภท และผลการประเมินเป็นแท้จริงดัง ดังนี้

### ข้าราชการ

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| - ระดับดีเด่น       | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ |
| - ระดับดีมาก        | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ |
| - ระดับดี           | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ |
| - ระดับพอใช้        | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐    |

๖/ลูกจ้างประจำ

ถูกจ้างประจำ

- ระดับตีเด่น (๑ ชั้น) ค่าตอบแทนร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐
- ระดับเป็นที่บอกรับได้ (๐.๕ ชั้น) ค่าตอบแทนร้อยละ ๖๐ - ๘๙
- ระดับต้องปรับปรุง ค่าตอบแทนท่ากว่าร้อยละ ๖๐

พนักงานราชการ

- ระดับตีเด่น ค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
- ระดับต่ำมาก ค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
- ระดับตี ค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- ระดับพอใช้ ค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
- ระดับต้องปรับปรุง ค่าตอบแทนท่ากว่าร้อยละ ๖๔

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณวิธีไทย ที่อยู่ปฏิบัติงานตามผลลัพธ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ฯ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อน  
เงินเดือนและพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการและอาจนำไปใช้  
ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลเชิง่ และ  
ค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และ  
พนักงานราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ จะต้องทำความตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับ  
ผู้ประเมินที่ต้องมีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลโดยการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่ต้องได้รับ  
การพัฒนาวิธีการพัฒนาและช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งจังหวัดได้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีผู้ที่มี  
ผลลัพธ์การปฏิบัติงานต่ำ ไปที่มีการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอันบุคคลการ ดังนี้

(๑) กำหนดให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเองให้ความรู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน  
และหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดโดยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพัฒนาต่อกรรมการทำงานของหน่วย

(๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยวิธีการฝึกอบรม  
การอบรมหมายงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยน  
พอดีกิรกรรมการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ  
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลลัพธ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งการให้  
ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประลิขเท็จ  
พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้มีการจัดทำคำมั่นให้การพัฒนาปรับปรุงและปฏิบัติงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด

๔. ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงาน ในกรณีผู้ที่มีผลลัพธ์การปฏิบัติงานต่ำ  
ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหนุนหนาที่ทราบ เนื่องสืบต่อในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

(นายภาณุ น้อยกิจ)  
ผู้อำนวยการจังหวัดนนทบุรี