แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 1 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ http://www.nakhonsithammarat.go.th/web_52/datacenter/detail.php?news_id=1040879

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช

URL ที่เผยแพร่ http://www.nakhonsithammarat.go.th/web_52/datacenter/detail.php?news_id=1040880

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช

2) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยให้ประเมิน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

(2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 ให้ประเมินจากสมรรถะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการได้นำมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมที่ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะบริการที่ดี สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และสมรรถนะการดำเนินการเชิงรุก

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน จาก 2 องค์ประกอบ คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ จะแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ได้แก่

- ดีเด่น คะแนนร้อยละ 90 - 100
- ดีมาก คะแนนร้อยละ 80 - 89.99
- ดี คะแนนร้อยละ 70 - 79.99
- พอใช้ คะแนนร้อยละ 60 - 69.99
- ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60

โดยข้าราชการที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยในภาพรวมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใชทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และมีจริยธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช จะนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินบางคนมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ทัศนคติส่วนตัวในการประเมิน ไม่นำหลักการประเมินมาใช้อย่างจริงจัง

2. ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่น ในระบบการประเมิน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ นำเนื้อหาวิชาที่กำหนดในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมไปบูรณาการกับหลักสูตรการพัฒนาหรือการอบรมต่างๆ ที่ส่วนราชการดำเนินการ

2. หน่วยงานของรัฐควรมีมาตรการอย่างจริงจังในการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรม เพื่อไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างกับผู้อื่น

ผู้รายงาน .....
(นางสาวธันยพรรษ จันทร์ทอง)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา .....
(นายพงศ์ศักดิ์ เมืองดี)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

ด่วนที่สุด
ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ว ๑๓๕๔

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และหลักเกณฑ์วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค ทุกส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และเกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญฯ และประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้ใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือน ได้ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๘ และวงเงินที่กันไว้ร้อยละ ๐.๐๒ ให้เป็นอำนาจการพิจารณาของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงขอให้ท่านดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยแจ้งเวียนประกาศดังกล่าว ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภินันท์ เผือกผ่อง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร/โทรสาร ๐-๗๕๓๕-๖๕๓๑
สป.มท. ๗๐๕๖๖
นรินทร์/เลื่อนเงินเดือน ๑ เม.ย.๖๖/๘



ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช

****

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ข้อ ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๒. ตามประกาศนี้

" ส่วนราชการ" หมายความว่า ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตาม (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การมอบหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปรวม คำนวณเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการ ที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ยกเว้นข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัด แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
- รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

/ ข้อ ๕...

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรเป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔-๗ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตามข้อ๓(๑) เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

(๓) ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินมี ๕ ระดับ โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ได้แก่

- ดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
- ดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
- ดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
- พอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙
- ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ ต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๕) ให้ส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและสแกนเก็บไว้ที่ส่วนราชการ ในรูปแบบของไฟล์ .pdf ทุกรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

(๖) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช จะนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้นและอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค แจ้งหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคกำหนด

/(๒) ในแต่ละรอบ...

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ (๑) (๒) (๓) (๔) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ (๑) (๒) (๓) (๔) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ อย่างน้อย ๑ คน ในส่วนราชการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จัดส่งสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ภายใน ๑๐ วัน หลังจากสิ้นสุดการประเมินในแต่ละรอบ

ข้อ ๗. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘. ตามประกาศฉบับนี้ข้อใดขัดแย้งกับหนังสือ ก.พ. และหรือระเบียบ ก.พ. และหรือกฎ ก.พ. ให้ยึดถือปฏิบัติตามที่ ก.พ.กำหนด

ข้อ ๙. เกณฑ์อื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบ ตามความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราชเสนอ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอภินันท์ เผือกผ่อง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม _____ ถึง ๓๑ มีนาคม _____
☐ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน_____ ถึง ๓๐ กันยายน _____

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____
ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____
ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้ให้ข้อมูลและความเห็น(นาย/นาง/นางสาว)_____
ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____
ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____
ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมินผล

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (กxข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐	
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐	
	รวม	๑๐๐	

ระดับการประเมินผล

- ☐ ดีเด่น คะแนน ๙๐ - ๑๐๐
- ☐ ดีมาก คะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙
- ☐ ดี คะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙
- ☐ พอใช้ คะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙
- ☐ ต้องปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ผู้ประเมิน:

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... ลงชื่อ : .....
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ ตำแหน่ง : .....
โดยมี.....เป็นพยาน วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....พยาน
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี):

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑ ☐ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ..... ลงนาม .....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ..... ลงนาม .....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = กxข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอ ให้บันทึกลงในเอสการหน้าหลัง
สมรรถนะหลัก ๑.					
๒.					
๓.					
๔.					
๕.					
สมรรถนะอื่นๆ ตามที่ส่วนราชการกำหนด					
		รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =	
แปลงคะแนนรวมข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน➡					

แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

☐ ได้นำคะแนนมาจากแบบประเมินสมรรถนะอื่น ๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ระบุที่มา .....

.....

☐ ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะ โดยตั้งมาตรวัดสมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)

หมายเหตุ: ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์จะประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนัก ก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักสมรรถนะก็ได้

บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....



ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
****

ตามประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ส่วนราชการใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) นั้น

อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๓๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ จังหวัดจึงประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการและถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้นำร้อยละการเลื่อนเงินเดือนตามระดับผลการประเมินตามประกาศจังหวัดฉบับนี้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนโดยเคร่งครัด และให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ สามารถบริหารวงเงินโดยผ่านการพิจารณากลั่นกรองของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ๆ ตามวงเงินที่ได้รับ และบริหารจัดการร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับให้ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ – ๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ – ๒.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ – ๑.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ – ๐.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้นำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา และให้ใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๘ ของเงินเดือนรวมข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้รวมเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

/ ๓. วงเงินที่กันไว้...

๓. วงเงินที่กันไว้ร้อยละ ๐.๐๒ ให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจ สำหรับข้าราชการที่รับผิดชอบงาน ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานตามนโยบายรัฐบาล/วาระแห่งชาติ ผู้ขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาจังหวัด ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับจังหวัด และผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะอย่างเสียสละ และมีผลการปฏิบัติงานระดับดีมากขึ้นไป

ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอภินันท์ เผือกผ่อง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช