



ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากร

ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่จังหวัดนนทบุรีได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ และในปีถัดไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ความละเอียดตามประกาศที่อ้างถึง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินการโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐๒๗) โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดนนทบุรี เป็นไปตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๙๘ มาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จังหวัดนนทบุรี จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

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

ข้าราชการ

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

-๒-/ลูกจ้างประจำ *RP/...*

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| - ระดับดีเด่น (๑ ชั้น) | คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ |
| - ระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๐.๕ ชั้น) | คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

พนักงานราชการ

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| - ระดับดีเด่น | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ |
| - ระดับดีมาก | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ |
| - ระดับดี | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ |
| - ระดับพอใช้ | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ |

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษ ต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการและอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และพนักงานราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ จะต้องทำความเข้าใจตรงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินที่ต้องมีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลโดยการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาวิธีการพัฒนาและช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งจังหวัดได้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

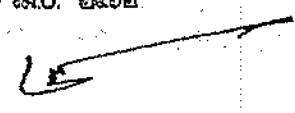
๑) กำหนดให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเองให้ความรู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐานและหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดโดยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยวิธีการฝึกอบรมการมอบหมายงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตาม กฏ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้มีการจัดทำคำมั่นให้การพัฒนาปรับปรุงและปฏิบัติงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด

๔. ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงาน ในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนมทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๒



(นายปาน อัมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม