

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์/จุดมุ่งเน้นที่สำคัญ
<p>๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนการบริหารกำลังคนโดยการตรวจสอบกำลังคนว่ามีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๒. มีการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ การโอน การย้าย การลาออก</p> <p>๓. การกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองของจังหวัดที่ชัดเจนเพื่อวางอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอ</p> <p>๔. มีแนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน จากการเกษียณอายุ ลาออก โอน/ย้าย เช่น ขออนุมัติจ้างพนักงานราชการ การจ้างลูกจ้างทดแทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๕. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์ โปร่งใส เสมอภาค ยุติธรรม มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัครและการดำเนินการ โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำประกาศรับสมัคร ต้องระบุตำแหน่งที่สมัคร คุณสมบัติผู้สมัครให้ชัดเจน สถานที่ วัน เวลาที่สมัคร - ประกาศรับสมัครเป็นไปโดยเปิดเผยและสร้างการรับรู้ในวงกว้างและเข้าถึงได้ง่าย สะดวก การเผยแพร่ผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จังหวัด หรือข่าวประชาสัมพันธ์ ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด - การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กำหนดวัน เวลาและสถานที่สอบและวิชาที่สอบ - การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรจากบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มีความเป็นกลาง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่ง <p>๖. ดำเนินการสรรหาโดยใช้หลักคุณธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาทำงานตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</p> <p>๗. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาเลือกงานและส่วนราชการมีโอกาเลือกคนตามที่ต้องการ</p>

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว เช่น การบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการ การบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างเข้าปฏิบัติงานในส่วนราชการ ให้มีการประเมินบุคคลในหลาย ๆ มิติ เพื่อสรรหาคนดีมาทำงาน</p> <p>๒. ส่งเสริมให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>
๓. การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา ศึกษา/ดูงาน ในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ทั้งที่เป็นหลักสูตรผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๒ ส่งเสริม/สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การลาศึกษาต่อ การศึกษาต่อในภาคพิเศษ</p> <p>๑.๓ การจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.หรือจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การเรียนผ่านระบบออนไลน์</p> <p>๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจและตรงกับความต้องการความมุ่งหวังของหน่วยงานและบุคลากร เช่น ส่งข้าราชการตำแหน่งต่างๆ เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้สมัยใหม่</p> <p>๑.๕ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต</p>

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์
	<p>๑.๖ มีการติดตามประเมินผลศักยภาพการพัฒนาบุคลากร โดยผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านองค์ความรู้วิชาการ พหุติกรรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป</p> <p>๒. รูปแบบ/วิธีการ</p> <p>๒.๑ การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ จึงมีความจำเป็นต้องชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ สร้างความคุ้นเคยในสภาพแวดล้อมองค์การ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เช่น การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย</p> <p>๒.๒ การฝึกอบรม/สัมมนา เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกิดทักษะความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถเปลี่ยนการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เช่น การส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าอบรม เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมายหลักปฏิบัติราชการ คุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น</p> <p>๒.๓ การส่งเสริมด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น จัดทำหลักสูตรพี่เลี้ยง-น้องเลี้ยง โดยให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง(ข้าราชการบรรจุใหม่)</p> <p>๒.๔ การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มวุฒิความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ไปศึกษาการทำงานจากรูปแบบของจริงในหน่วยงานที่มีระบบที่ดีกว่า ทันสมัย การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในหน่วยงาน</p> <p>๒.๕ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ซึ่งอาจทำได้ทั้งในและต่างประเทศ</p>
<p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จะดำเนินการปีละ ๒ รอบ ได้แก่ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน-๓๐ กันยายน) รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยแบ่งผลคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับผู้ไม่ผ่านการประเมินหน่วยงานต้องแสดงเหตุผลให้ทราบ</p>

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์
<p>๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</p>	<p>๒) การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคทราบ</p> <p>๓) การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดตามคำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ ๙๗๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ โดยจังหวัดได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ</p> <p>๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒/.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘</p> <p>๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้อ ๓ กรณีมีการกักเงินไว้เพื่อการบริหาร</p> <p>๔. ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินที่กักไว้ในอำนาจการพิจารณาของผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>๕. คำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ ๖๔๔/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ</p> <p>๑. การสร้างขวัญ กำลังใจ/ให้รางวัล</p> <p>๑.๑ การส่งเสริม/คัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างที่มีการประพฤติดนและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการอื่นปฏิบัติตาม เข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น</p> <p>๑.๒ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีโควตาพิเศษของผู้ว่าราชการจังหวัดแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เช่น มีผลการดำเนินงานตามนโยบายบรรลุผลสัมฤทธิ์ งานที่เสี่ยงอันตราย</p> <p>๑.๓ ให้ทุกส่วนราชการประกาศรายชื่อผู้ที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย</p> <p>๑.๔ การประกาศเกียรติคุณ การมอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชยแก่บุคลากร/หน่วยงาน ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นในเรื่องต่างๆ ในที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>๑.๖ การมอบโล่รางวัลแก่หน่วยงาน/บุคคลที่มีผลการประเมินคุณธรรม/จริยธรรมดีเด่นระดับประเทศ ระดับจังหวัด</p>

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์
	<p>๑.๗ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน การจัดแข่งขันกีฬา กิจกรรมอวยพรวันเกิดของเพื่อนร่วมงาน (work of balance)</p> <p>๑.๘ การรักษาดูแลและจัดสถานที่ที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดวัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอและทันสมัยในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>๒. การลงโทษ</p> <p>จังหวัดได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งการสั่งลงโทษก็ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ ตลอดจนการสั่งลงโทษจะต้องอยู่ในขอบอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ หรืออีกนัยหนึ่งการกระทำของฝ่ายปกครองต้องชอบด้วยกฎหมาย เพราะหากการกระทำทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมาย จะส่งผลให้คำสั่งลงโทษ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยการพิจารณาความผิด มีหลักที่ควรคำนึงอยู่ ๒ หลัก คือ</p> <p>๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย คือ การที่จะถือว่าการกระทำอย่างใดเป็นความผิดวินัยฐานใดนั้น ต้องมีบทกฎหมายบัญญัติด้วยว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด ทางวินัย ถ้าไม่มีบทกฎหมายบัญญัติว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด ทางวินัย ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิด เนื่องจากการที่จะถือว่าการ กระทำอย่างไรเป็นความผิดวินัย จะต้องพิจารณาให้เข้าองค์ประกอบ ความผิดของฐานความผิดนั้นทุกประการ ถ้าข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบ ความผิดตามมาตราใด ก็ให้ปรับบทความผิดไปตามมาตรานั้นและ ลงโทษตามความผิดนั้น</p> <p>๒. หลักมโนธรรม ได้แก่ การพิจารณาโดยคำนึงถึง ความเป็นจริงและความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น ซึ่งการพิจารณาโดย คำนึงถึงความเป็นจริง ตามเหตุผลที่ควรจะเป็นไปได้ นั้น ต้องอาศัย ข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ แวดล้อมประกอบการพิจารณา</p>

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์
	<p>ในการพิจารณาปรับบทความผิดจึงควรคำนึงถึงหลักทั้ง ๒ ดังกล่าวควบคู่กันไป เพื่อความถูกต้องและเป็นธรรมทั้งในทางนิติบัญญัติ และในทางพฤตินัย</p> <p>กรณีสอบสวนแล้วมีมูลให้ส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบหลักเกณฑ์ข้อกฎหมายต่าง ๆ และที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ๒) กฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ ๓) ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ ๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการพลเรือนสามัญ ๕) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ เป็นต้น ๖) คำสั่งแต่งตั้ง อ.ก.พ.จังหวัดนครศรีธรรมราช

=====

เอกสารประกอบ

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร


(สำเนาฉบับ)

คำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่ ๑๗๘๐ /๒๕๖๑
เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๙ และมาตรา ๓๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ.๒๕๕๒) ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๔.๓/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับคำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ ๘๘๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ด้านการบริหารงานบุคคล) คำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ ๓๕๒๘/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนกลาง นายอำเภอ และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช (ด้านการบริหารงานบุคคล) และคำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ ๓๗๗๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แก้ไขคำสั่งมอบอำนาจปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราชให้บรรจุผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายวิรัตน์ รัชพันธ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

..... นพ. ศ. น.ต.
..... หัวหน้ากลุ่มงาน
..... หัวหน้างาน
..... ผู้รับผิดชอบ

บัญชีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันขึ้นดี มณฑลยโสธรที่แต่งตั้งให้ทดแทนการที่

/2561 ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม พ.ศ. 2561

ณ.ล.1.1

ลำดับที่	ชื่อ/นามสกุล วัน เดือน ปีเกิด เลขประจำตัวประชาชน	วุฒิ/สาขา/สถานศึกษา	สอบแข่งขันดี		ตำแหน่งและส่วนราชการที่บรรจุ						หลังวันที่ ๒๓ ต.ค. ๒๕๖๑
			ตำแหน่ง	ลำดับที่	ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	เศษที่	เงินเดือน		
1	นางสาวจริญญา นวลคง 9 ก.ย. 2536 1 8099 00511 91 4	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	นักจัดการงานทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	53	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร สาธารณสุข ลงวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2561	นักจัดการงานทั่วไป ฝ่ายบริหารทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	121946	15,000	1 มิ.ย. 2561

หมายเหตุ - ให้ได้รับเงินเดือนในส่วนหนึ่งที่ได้รับแต่งตั้ง

- หากเกษียณอายุให้ได้รับเงินเดือนตามระเบียบของเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.036/ว 576 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2555
- ตั้งรับได้รับเงินเพิ่ม 0 บาท บัตรเป็น 0 บาท เงินเดือนบรรจุขอรับช่วง เป็น 15,000 + 0 = 15,000 บาท


 มาตรา ๓๓ ครุฑที่ 80 / 2561 04/06/2561

เอกสารประกอบ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๗๕๓๔ ๓๔๐๙

ที่ นศ ๐๐๓๒.๐๐๙/ ๒๕๕๘

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

เลขที่รับ: ๑๒๘/
วันเดือนปี - ๕ มิ.ย. ๒๕๖๑
เวลา:

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ และนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สส ๐๒๐๘.๐๓/๑๒๘๙๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ส่งผู้สอบแข่งขันได้มารับการบรรจุ ราย นางสาวจริญญา นวลคง ผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ลำดับที่ ๕๓ (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามประกาศข้อ ๑.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประกาศการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ และนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ และตามหนังสือข้อ ๑.๒ นางสาวจริญญา นวลคง ผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ลำดับที่ ๕๓ มีรายงานตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๑๔๔๖ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนบพิตฯ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ซึ่งนางสาวจริญญา นวลคง ได้มามีรายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ณ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนบพิตฯ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๓)

๒.๒ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ออกตามความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๓ กำหนดให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี โดยให้ข้าราชการ ราย นางสาวจริญญา นวลคง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นระยะเวลา ๖ เดือน (เอกสารแนบ ๔)

๓. ข้อมุหมาย

๓.๑ คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๘๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ด้านการบริหารงานบุคคล)

๓.๒ คำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ ๓๕๒๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนกลาง นายอำเภอ และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช (ด้านการบริหารงานบุคคล)

๓.๓ คำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ ๓๗๗๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง
แก้ไขคำสั่งมอบอำนาจปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๔. ข้อยิงารณา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานของ
ผู้สอบแข่งขันได้ ราย นางสาวจริญา นวลคง ตามข้อ ๒.๑ แล้วครบถ้วน เห็นควรเสนอผู้มีอำนาจลงนาม

๔.๑ คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๔.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้



(นายไพศาล เกื้ออรุณ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช



(นายวิรัตน์ รัชพันธ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๓

..... นพ.ศสจ.นค.
..... หัวหน้ากลุ่มงาน
..... หัวหน้างาน
..... ผู้รับผิดชอบ



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ และนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

ตามที่ได้มีประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ และนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ การดำเนินการสอบแข่งขันได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้และขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ดังรายชื่อแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ขอแจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ทราบว่า

๑. บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใช้ได้ไม่เกินสองปี นับแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันนี้อีกและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งนี้เป็นอันยกเลิก

๒. ผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าวข้างต้น ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

๒.๑ ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

๒.๒ ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่กำหนด

๒.๓ ผู้นั้นมีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

๒.๔ ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอน แต่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่รับโอน โดยแจ้งให้ทราบไว้ล่วงหน้าแล้ว ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุ

๒.๕ ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งใดที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

๓. หากปรากฏภายหลังว่าผู้สมัครสอบรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามประกาศรับสมัครสอบ หรือคุณสมบัติยื่นสมัครสอบ ก.พ. มิได้รับรองว่าเป็นคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครสอบ ถึงแม้ว่าผู้สมัครสอบรายนั้นจะเป็นผู้สอบแข่งขันได้ก็จะมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้

๔. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอให้ผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้รับการเรียกตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ไปรายงานตัวในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล อาคาร ๕ ชั้น ๓ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ถนนติวานนท์ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ตามรายละเอียดแนบท้าย หากไม่ไปรายงานตัวเพื่อเลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด จะถือว่าท่านละสิทธิโดยไม่ประสงค์จะรับการบรรจุเข้ารับราชการตามที่สอบได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นางพรรณทิมา วิปุลกร)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข รักษาการแทน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารประกอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน
บุคลากร



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๗๕๓๕-๖๕๓๑
ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

เลขที่รับ	1006
รับวันที่	๑๗ ก.พ. ๒๕๖๔
ออกวันที่	๒๕ ก.พ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. เรื่องเดิม

ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๒. ข้อเท็จจริง

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดให้กักเงินร้อยละ ๐.๐๒ ไว้เพื่อการบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการนอกเหนือโควตาปกติและให้ส่วนราชการใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๘

๓. ขัอระเบียบ/ข้อกำหนด

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

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่หนึ่ง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

- รอบที่สอง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๓ กรณีมีการกักเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้แล้วประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๓.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ข้อ ๖ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้งตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

/๓. ข้อพิจารณา...

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แจ้งประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงิน และร้อยละการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๒ แจ้งส่วนราชการดำเนินการกรอกแบบรายงานข้อมูลข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำ พร้อมทั้งจัดทำบัญชีเสนอโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน และแบบเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ตามข้อ ๔ หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศ และหนังสือ ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางเรืองอุไร บุญช่วยชูพันธุ์)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

18 ก.พ. 2564

ลงนามแล้ว

(นายไกรสร วิศิษฏ์วงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

(นายปรีชา ชนะกิจกำจร).

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑๕ ก.พ. ๒๕๖๔



ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารการเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการบริหารการเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค
จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ส่วนราชการใช้สำหรับรอบการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และ ครั้งที่ ๒
(๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) นั้น

อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ.ว่าด้วย
การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด 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. ค่วนที่สุด
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 และหนังสือ
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ จังหวัดจึงประกาศ
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารการเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
พลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เพื่อให้ส่วนราชการ ดำเนินการและถือปฏิบัติ ดังนี้

๑.ให้นำร้อยละการเลื่อนเงินเดือนตามระดับผลการประเมินตามประกาศจังหวัดฉบับนี้
เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนโดยเคร่งครัด และให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ สามารถบริหารการเงินโดยผ่านการพิจารณาถ่วงถ่วงของคณะกรรมการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ๆ ตามวงเงินที่ได้รับ และบริหารจัดการร้อยละการเลื่อน
เงินเดือนในแต่ละระดับให้ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๗๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้นำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา และให้ใช้วงเงิน
ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ 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. วงเงินที่กั้นไว้ร้อยละ ๐.๐๒ ให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจ สำหรับข้าราชการ ที่รับผิดชอบงาน ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานตามนโยบายรัฐบาล/วาระแห่งชาติ ผู้ขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาจังหวัด ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการระดับจังหวัด และผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะอย่างเสียสละ และมีผล การปฏิบัติงานระดับดีมากขึ้นไป

ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายไกรสร วิศิษฏ์วงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

สำเนา ทะเบียนการผู้ว่าราชการ
เลขที่ ๒๒๐
วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๔
โทร. ๐-๗๕๓๕-๖๕๓๐
วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๔

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

14 17
วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา.....

๑ เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีคำสั่งที่ ๖๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช เอกสาร ๑

๑.๒ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เอกสาร ๒

๒. ข้อเท็จจริง

จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ว๑๑๓๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ได้แจ้งให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดำเนินการจัดทำบัญชีเสนอโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เอกสาร ๓

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

ข้อ ๑๐ (๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น ๆ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ เอกสาร ๔

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช (รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นประธาน ตามที่ ก.พ.กำหนด)

/ ๔.๒ เชิญประชุม...

๔.๒ เชิญประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช

✓ ๔.๓ มอบหมายรองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เป็นประธานการประชุม ตามข้อ ๔.๒

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ตามข้อ ๔ หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งและหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางเรืองอุไร บุญช่วยชูพันธุ์)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

16 มี.ค. 2564

๒. ลงนามแล้ว

- ลงนัด
- มอบหมาย.....
- แจ้งติดภารกิจ

พินิจพงษ์

(นายไกรสร วิศิษฏ์วงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

(นายปรีชา ชนะกิจกำจร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑๖ มี.ค. ๒๕๖๔

๓. ลงนัด

- มอบหมาย.....
- แจ้งติดภารกิจ

๓. ลงนัด

- มอบหมาย.....
- แจ้งติดภารกิจ

พินิจพงษ์

(นายปรีชา ชนะกิจกำจร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

(นายปรีชา ชนะกิจกำจร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๒๔ มี.ค. ๒๕๖๔



คำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่ ๙๙๗/๕/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๐ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด จึงยกเลิกคำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ ๒๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช | ประธานกรรมการ |
| (ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช) | |
| ๒. ปลัดจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๔. เกษตรจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๕. ขนส่งจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๖. วัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๗. พัฒนาการจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กลั่นกรองและเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายไกรสร วิเศษกิจวงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อเป็นการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์
แก่ส่วนราชการยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงกำหนดแนวทาง
การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทาง
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์
ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้
เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มี ๒ ประเภท ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้อ
หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการ
กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานราชการเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔ คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔ คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔ คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕ คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ส่วนราชการอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่ส่วนราชการเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของส่วนราชการที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงานราชการแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนด

ดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (๑) รวมทั้งคอยให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนราชการ
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธาน |
| (๒) หัวหน้าหน่วยงานที่มี
พนักงานราชการทั่วไปปฏิบัติงาน
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ข้อ ๓๐ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๓๑ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่วนราชการจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการ จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) ส่วนราชการจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานราชการปฏิบัติงานต่อไป หากส่วนราชการไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ก็ให้เลิกจ้างพนักงานราชการ

(๓)ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีความคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๓๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้รับผิดชอบงาน/โครงการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมการทำงาน ตามข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ กำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๓) ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะๆ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้ว ร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และร้อยละ ๑๐๐ หรืออื่นๆ โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ

ข้อ ๓๓ ให้ส่วนราชการวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตาม
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

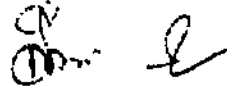
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔



(นายสาทิตย์ วงศ์หนองเตย)

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
ประธานกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ส.นาถูกต้อง



(นางสาวลักขณา สีระอมรัตน์)

นักบริหารบุคคลชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๖.๒/ว ๗



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด).

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๔

ถึงที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบท้าย ๑ - ๖)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ไว้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ครบถ้วนแล้ว ดังนี้

เนื่องจากขณะนี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ดังนั้น เพื่อให้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๑
๒. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๒
๓. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๓
๔. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๔

๕. การโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการ
การโอนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๕

๖. การโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและ
ช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS/PPIS) รุ่น ๕.๐
ฉบับที่ ๕.๐.๐.๓๗ ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบัญชี
เงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๘ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนข้างต้นแล้ว โดยส่วนราชการ
สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ <http://dpis.ocsc.go.th/service/downloads>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายอนันท์ กายชนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๓๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๒, ๘๘๐๗, ๘๘๐๓, ๘๘๐๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๓๓๖๖



ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดเชียงใหม่ ๕๑๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

เรียน (เรียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๓๓ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบในหลักการ ให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. จึงขอ ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ในกรณีดังต่อไปนี้

๑. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้า ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน การเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน เงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๒. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอน หรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออก คำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๓. กรณีที่มีกรณีวงเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อน เงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบ เป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม

๔.๑ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำ (ตำแหน่งประเภทบริหาร)

๔.๒ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเลขาธิการรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ในสำนักงานรัฐมนตรี

๕. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณในวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายณนทิตกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

โครงการขยับระบบค่าตอบแทนฯ

โทร. ๐ ๒๕๕๓ ๓๓๖๓ ๐ ๒๕๕๓ ๓๓๖๓

๐ ๒๕๕๓ ๓๓๖๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๓ ๓๓๖๖



ที่ นร ๐๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพินิจโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๖ บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
เลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการประเมินผล
การปฏิบัติงาน ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ให้นำส่งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรสิทธิ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาการระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๑๑๑๑๑

โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๑๑๑๑

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒)**

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๓) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการตาม (๔) และ (๕) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือสำนักงานปลัดกระทรวง

(๔) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (๘) (๑๐) และ (๑๑)

(๕) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขานุการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๘) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๙) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๐) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๑๑) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีใจบุญศลในขณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมิน ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นที่ประกอบประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๑ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ทศกัณฐกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและทศกัณฐกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับ ก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้ เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน หรือในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในกระทรวงของตน เป็นอย่างอื่น ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระ ไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และทศกัณฐกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนา ไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองซึ่งมีสังกัด เป็นราชการนำผลของรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลสูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน กำหนดการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการนำข้อเท็จจริงจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับ

การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงนามหรือรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามหรือรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ลงนามหรือรับทราบว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มี ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเยี่ยมและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อเป็นการ ส่งเสริมขวัญและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้มีเงิน สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่า ระดับดีขึ้นไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๑) หรือ (๘) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ดำเนิน จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการก้านกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการก้านกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการก้านกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนาจการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้า

ส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ
งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ในจังหวัดนั้นๆ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า
ส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ
และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่ง
ทุกประเภท

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือ
มีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควร
ก็ได้

เอกสารประกอบ
การให้คุณให้โทษและ
การสร้างขวัญกำลังใจ



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ
 เลขที่ 1994
 รับเมื่อวันที่ ๗ ก.พ. ๒๕๖๔
 ออกเมื่อวันที่ ๗ ก.พ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐๗๕-๖๒๑๑๑

ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่ง รอง ผวจ.นศ.
 เลขที่ 1146
 วันที่ ๑๗ ก.พ. ๒๕๖๔
 เวลา

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ กระทรวงศึกษาธิการแจ้งว่าที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๕ ชั้น ๑ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ตามหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้จังหวัดดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับจังหวัดให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และส่งถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐ โดยถือวันประทับตราไปรษณีย์เป็นสำคัญ หากพ้นกำหนดนี้ถือว่าไม่ประสงค์ส่งผลการคัดเลือก

๑.๒ จังหวัดนครศรีธรรมราชได้แจ้งส่วนราชการผู้แทนกระทรวงทุกกระทรวง รวมทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ เพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำดีเด่นของส่วนราชการแต่ละกระทรวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ กลุ่มๆละ ๑ คน ไม่รวมผู้มาช่วยราชการ โดยให้ส่งรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องให้จังหวัดนครศรีธรรมราช ภายในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งส่วนราชการได้จัดส่งรายชื่อให้จังหวัดนครศรีธรรมราชแล้ว จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ ราย ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

จำนวน ๘ ราย ได้แก่

- | | | |
|---------------------------|---------|--|
| ๑. นายเศกสรรค์ สอนกุล | ตำแหน่ง | ปลัดจังหวัดนครศรีธรรมราช |
| | สังกัด | สำนักงานปลัดจังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ๒. นายสุเวศ กลัปศรี | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต ๔ |
| | สังกัด | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๔ |
| ๓. นายกิตติพงษ์ รองเดช | ตำแหน่ง | นายอำเภอ |
| | สังกัด | ที่ทำการปกครองอำเภอเชียรใหญ่ |
| ๔. นายขจรศักดิ์ เขียวน้อย | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน |
| | สังกัด | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑ |
| ๕. สิบบอกสง่า ดำนวัฒนา | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) |
| | สังกัด | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ |

/ ๖. นายสมพงษ์

๖. นายสมพงษ์ ปานหงส์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบำรุง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒
๗. นายมนัส ชูราสี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสิชล
สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
๘. นายกิตติ รัตนสมบัติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าศาลา
สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

จำนวน ๔ ราย ได้แก่

๑. น.ส.อาภรณ์ นาคแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
๒. นายณรงค์ศักดิ์ กำเนิดทอง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดกะเปียด
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๒
๓. นางเกศรา ชูสุข ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล)
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๓
๔. นางวิยะดา ไกรสร ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๔
๕. นายมนตรี คงแก้ว ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒
๖. นายณฤทธิ์ หนูสมแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจดีย์
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๑
๗. น.ส.จรรวมล แพร่งโยธา ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
สังกัด โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช
๘. น.ส.เพชรรัตน์ แสงทอง ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
สังกัด สำนักงานเกษตรอำเภอบางขัน
๙. นายวณิชชากร พงศ์ทัศนาศ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มที่ ๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน

จำนวน ๒ ราย ได้แก่

๑. น.ส.ภัทวดี ศรีศักดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดนครศรีธรรมราช
๒. นางพวงเพชร ชามทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
สังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

/ กลุ่มที่ ๔

กลุ่มที่ ๔ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน ได้แก่

- ๑. นางนันทน์ภัส พรหมสิทธิ์ ตำแหน่ง พนักงานธุรการ ส ๔ โรงเรียนโยธินบำรุง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒
- ๒. นางบุญละมัย เสวะกะ ตำแหน่ง พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๒
สังกัด โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

๒. ชื่อเท็จจริง

จังหวัดนครศรีธรรมราชได้มีการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ศรีปราชญ์ ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช (นายปรีชา ชนะกิจกำจร) เป็นประธานการประชุม โดยที่ประชุมมีหลักการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และพิจารณาจากผลงานดีเด่น โดยให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกมานำเสนอผลงานและวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ ซึ่งมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒๑ ราย ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ ราย โดยมีรายชื่อ ดังนี้

- ๑. นายกิตติ รัตนสมบัติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าศาลา
สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
- ๒. นายกิตติพงษ์ รongเดช ตำแหน่ง นายอำเภอ
สังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอเชียรใหญ่
- ๓. น.ส.อาภรณ์ นาคแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- ๔. นายมนตรี คงแก้ว ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒

สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก จำนวน ๑๗ ราย คณะกรรมการพิจารณาให้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับจังหวัด

๓. ชื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการดังนี้

- ๓.๑ แจ้งผลการคัดเลือกให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการทราบ
- ๓.๒ แจ้งผลการคัดเลือกให้กระทรวงศึกษาธิการทราบ

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศและหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

ลงนามแล้ว

(นายไกรศร วิศิษฎ์วงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

(นายสมพงษ์ มากมณี)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑๕ ก.พ. ๒๕๖๔

๑๗ ก.พ. ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ นศ๐๐๑๗.๕/ว๕๕๑



ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๕๐๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ด่วนที่สุด ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ว๒๖๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดนครศรีธรรมราชได้แจ้งส่วนราชการผู้แทนกระทรวงทุกกระทรวง (ยกเว้นกระทรวงกลาโหม) รวมทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจให้ดำเนินการประสานส่วนราชการในสังกัดประชุมพิจารณาดำเนินการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำของแต่ละกระทรวงเพื่อเสนอเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ส่วนราชการรวบรวมเอกสารของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๑๒ ชุด ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว จึงประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายไกรสร วิศิษฎ์วงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร/โทรสาร ๐ ๕๕๓๕ ๖๕๓๑

ส.ป.มท. ๗๐๐๖๗



ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการขอความร่วมมือจังหวัดนครศรีธรรมราชดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำจากส่วนราชการผู้แทนกระทรวงทุกกระทรวง (ยกเว้นกระทรวงกลาโหม) รวมทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนด

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

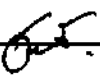
ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายไกรสร วิศิษฎ์วงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

รายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
แบบท้ายประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ รับเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ) ในพิธีวันข้าราชการพลเรือน ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล กทม.			
๑	นายกิตติ รัตนสมบัติ	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ท่าศาลา	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
๒	นายกิตติพงษ์ รองเดช	นายอำเภอ	ที่ทำการปกครองอำเภอเชียรใหญ่
๓	น.ส.อาภรณ์ นาคแก้ว	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
๔	นายมนตรี คงแก้ว	ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒
ข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ รับเกียรติบัตรจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช			
๑	นายเศกสรรค์ สนวนกุล	ปลัดจังหวัดนครศรีธรรมราช	สำนักงานปลัดจังหวัดนครศรีธรรมราช
๒	นายสุเวช กลับลศรี	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๔	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๔
๓	นายขจรศักดิ์ เขียวน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเต่า	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑
๔	สิบเอกสง่า ดำนวัฒนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓
๕	นายสมพงษ์ ปานหงส์	ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบำรุง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒
๖	นายมนัส ชูราศรี	ผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิคสิชล	สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
๗	นายณรงค์ศักดิ์ กำเนิดทอง	ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดกะเปียด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒
๘	นางเกศรา ชูสุข	ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหัว ไทร (เรือนประชาบาล)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓
๙	นางวิยะดา ไกรสร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๔
๑๐	นายณฤทธิ์ หนูสมแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจดีย์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑๑	น.ส.จรรยาผล แผงโยธา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	โรงพยาบาลสมหาราชนครศรีธรรมราช
๑๒	น.ส.เพชรรัตน์ แสงทอง	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ชำนาญการ	สำนักงานเกษตรอำเภอบางขัน
๑๓	นายวณิชชากร พงศ์ทัศน์า	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงาน กศน.จังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๔	น.ส.ภักวดี ศรีศักดิ์ดา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	สำนักงาน กศน.จังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๕	นางพวงเพชร ชามทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช
๑๖	นางนันทน์ภัส พรหมสิทธิ์	พนักงานธุรการ ส ๔ โรงเรียนโยธินบำรุง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒
๑๗	นางบุญละเอียด มัย เสวะกะ	พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส ๒	โรงพยาบาลสมหาราชนครศรีธรรมราช



(ส่วน)



ที่ นร 0206/ว 218

สำนักงานอธิการบดีกระทรวงศึกษาธิการ
ทำเนียบรัฐบาล ถนน 10300

26 ธันวาคม 2541

เรื่อง ผลิตบัณฑิตและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาสำหรับวิทยานิพนธ์และการวิจัยเชิงประจักษ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์

เรียน (เรียนกระทรวง ทบวง กรม)

- ข้อสั่งการข้อที่ 1. บัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย/สำนักการศึกษาของมหาวิทยาลัย/สำนักการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์
- 2. สำนักการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ส่วนมาก ที่ นร 0206.3/ว 225
ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2541
- 3. สำนักการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ น.น.ที่ นร 0709.2/530 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2541
- 4. สำนักการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ นร 0601/2365 ลงวันที่ 15
กันยายน 2540

ผลิตบัณฑิตและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาสำหรับวิทยานิพนธ์และการวิจัยเชิงประจักษ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ จำนวน 3 ฉบับ และสำนักการศึกษาของมหาวิทยาลัย/สำนักการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จำนวน 1 ฉบับ ตามข้อสั่งการข้อที่ 1

สำนักอธิการบดีกระทรวงศึกษาธิการขอเรียนว่า บัณฑิตวิทยาลัยและสำนักการศึกษาของมหาวิทยาลัย/สำนักการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ จำนวน 3 ฉบับ และสำนักการศึกษาของมหาวิทยาลัย/สำนักการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จำนวน 1 ฉบับ ตามข้อสั่งการข้อที่ 1 นั้น ได้ดำเนินการตามข้อสั่งการดังกล่าว โดยได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว และได้มีการประชุมหารือร่วมกัน โดยมีความเห็นตรงกันว่า บัณฑิตวิทยาลัยและสำนักการศึกษาของมหาวิทยาลัย/สำนักการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ จำนวน 3 ฉบับ และสำนักการศึกษาของมหาวิทยาลัย/สำนักการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จำนวน 1 ฉบับ ได้ดำเนินการตามข้อสั่งการดังกล่าวแล้ว และได้ดำเนินการตามข้อสั่งการดังกล่าวแล้ว

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการกฤษฎีกาได้มีมติว่า... (text is very faint and partially illegible)

1. เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับเรื่อง... (text is very faint)

2. ส่งสำเนาเรื่อง... (text is very faint)

3. ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ได้รับเรื่อง... (text is very faint)

4. ถ้าปรากฏว่า... (text is very faint)

5. ให้ผู้บังคับบัญชาได้ดู... (text is very faint)

6. ในกรณี... (text is very faint)


คณะรัฐมนตรีได้ประชุม... (text is very faint)

๓. เห็นชอบหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานในส่วนการวิจัยและพัฒนาระบบสารสนเทศ และการสนับสนุนโครงการวิจัยและนวัตกรรมของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ โดยปรับประยุกต์ 5 ปีแรก "ไม่สู้มีกับวิจัยว่ามีจุดประสงค์การที่เป็นการเพื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลที่ไม่ใช่บุคลากรในสถาบันวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้ได้ระดับหรือความไม่สมบูรณ์ ซึ่งอาจเนื่องมาจาก การวิจัย การพัฒนา หรือการวิจัยอื่น" และให้ส่วนราชการอื่นปฏิบัติตาม

จึงเรียนขอเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) วิชาญ เกียรติ
(นายวิชาญ เกียรติ)
เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
โทร. 2501445
โทรสาร 2501446, 2524045

สำนักงานวิจัย

(นายวิชาญ เกียรติ)
เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

๖. ในการดำเนินการควบคุมสินค้าและบริการในทางลับเพื่อหาข้อเท็จจริง หาก
 เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในทางลับได้กระทำการเกิดต่ออำนาจการผู้ถูกกล่าวโทษหรือบุคคลภายนอก
 และความเสียหายดังกล่าวเป็นอันขาดการกระทำในหน้าที่และมีได้กระทำโดยจงใจหรือประมาท
 ติเลอภัยอย่างร้ายแรง หน่วยงานต้องรับผิดชอบไว้ทั้งสิ้นในกรณีนั้นผู้เสียหายสามารถนำคดี
 ไปฟ้องดำเนินคดีอาญาได้โดยไม่มีข้อจำกัดใดๆ พ.ศ. ๒๕๓๔
 จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ
 (ลงชื่อ) นายศักดิ์ สุวบูรณ์
 (นายสนง.คดี) สุวบูรณ์
 ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง
 กระทรวงมหาดไทยและเรื่องราวจึงทุก
 โทร. / โทรสาร ๒๖๑๑๑๑

ปกปิด



ที่ มท ๐๒๐๔.๓/ว ๑๐๖

กระทรวงมหาดไทย
ถนนเซ็นญาณ์ ต.ร ๑๐๒๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๐

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในส่วนเรื่องการร้องทุกข์และคำสั่งโทษข้าราชการ

เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม หัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัด และ
ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย สับ ส่วนมาก ที่ มท ๐๒๐๔.๓/ว ๑๐๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน
๒๕๕๐

ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้แจ้งแนวทางการปฏิบัติเมื่อได้รับเรื่องร้องทุกข์เรื่องคำสั่ง
โทษข้าราชการ โดยให้ดำเนินการเป็นความลับและระมัดระวังในการเก็บรักษาเอกสารทำเรื่อง
เรียนอย่าให้ผู้ร้องหรือได้รับรู้หรือความไม่ชอบธรรมอันเนื่องมาจากผลการร้องทุกข์ กระทบ
จิตใจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นั้น

เนื่องจากในขณะนี้มีปรากฏว่า ผู้ถูกร้องเรียนไม่ได้รับความรอบคอบต่างๆ ตามที่คน
ถูกร้องเรียน ซึ่งเป็นผลให้ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อน ดังนั้น จึงขอให้กำกับไม่ให้เจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์หรือเรื่องอื่นที่ปฏิบัติไปตามบัญชี สับ ส่วนมาก ที่ มท
๐๒๐๔.๓/ว ๑๐๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ โดยเคร่งครัด อย่าให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือ
ทำโทษไปถึงผู้ถูกร้องเรียน อันอาจจะทำให้ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อนหรือได้รับความเสียหายไม่
จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุชาติ ธรรมาภรณ์
(นายสุชาติ ธรรมาภรณ์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง
คณะกรรมการการเลือกตั้ง
โทร./โทรสาร ๒๒๑๑๑๑

ปกปิด

สืบ
ส่วนภาค
ที่ ๒๒.๑๒๐๔.๑/๑๒๒



กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๐

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องรางวัลเชิดชูคุณและผลงานโดยข้าราชการ

เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม หัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัด
และผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

ตามที่ในปัจจุบันมีผู้ยื่นเรื่องขอร้องเชิดชูคุณหรือผลงานโดยข้าราชการต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และต่อมาถูกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวพิจารณา เมื่อมีมติให้เชิดชูคุณหรือเชิดชูคุณ หรือเพื่อไม่ให้มีความเสียหายหรือเป็นการส่งเสริม โดยนำส่วนราชการหรือหน่วยงานเป็นหลักฐานในการพิจารณาเชิดชูคุณ

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงได้มีประกาศบัญชาให้หน่วยงานเป็นสังกัดกระทรวงมหาดไทย หรือปฏิบัติงานเมื่อได้รับเชิดชูคุณหรือเชิดชูคุณจากส่วนราชการแล้ว ไม่ดำเนินการยื่นความขึ้นต่อส่วนราชการอื่นในการยื่นเรื่องขอเชิดชูคุณหรือผลงาน โดยให้ผู้ร้องขอได้รับสิทธิหรือความไม่ชอบธรรมอันอาจเกิดจากการเชิดชูคุณดังกล่าว หากพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนำเรื่องไปเปิดเผยต่อผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง มิใช่ข้าราชการไทยหาว่าขัดขวางความก้าวหน้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ขอแสดงความนับถือ
(๑๕๖) นายศักดิ์ ชูบุรุษ
(นายสมศักดิ์ ชูบุรุษ)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงบประมาณ
คณะกรรมการและเรื่องรางวัลเชิดชูคุณ
โทร. กรุงเทพฯ ๒๖๐๐๐๐

(สั่งการ)



ที่ ๒๒ ๒๒๐๕/ว ๒๑

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ 10300

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓

เรื่อง มาตรการให้ความคุ้มครองข้าราชการรัฐวิสาหกิจที่เป็นประโอรสโอรสาทางการ

เรียน (เรียนกระทรวง ทบวง กรม)

ด้วยสำนักงาน ก.น. ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาหลักการให้ความคุ้มครองข้าราชการรัฐวิสาหกิจที่เป็นประโอรสโอรสาทางการ ดังนี้

1. ให้พิจารณาการให้ข้อมูลหรือการเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
2. ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่กลั่นแกล้งในทางใด ๆ ต่อข้าราชการรัฐวิสาหกิจหรือให้ข้อมูลในฐานความ
3. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการรัฐวิสาหกิจหรือให้ข้อมูลในฐานความ พยาน โดยมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือข่มขู่จากผู้ก่อเหตุหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และขอความเห็นหรือ ประสานกับสำนักงานอัยการสูงสุด เมื่อเป็นกรณีต่างในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ก่อเหตุเป็นระดับสูง
4. ผู้บังคับบัญชาหรือพิจารณาให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการผิดวินัยแก่ข้าราชการรัฐวิสาหกิจหรือให้ข้อมูลในฐานความที่เป็นประโอรสโอรสและเป็นเหตุให้พ้นจากราชการได้
5. คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลถึง ผู้บังคับบัญชาผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ก่อเหตุได้เป็นพยาน หรือลดระดับชั้นยศในโอกาสที่เหมาะสมต่อไป
6. ข้าราชการรัฐวิสาหกิจหรือให้ข้อมูลในฐานความสามารถร้องขอความช่วยเหลือจากสำนักงาน ก.น. ได้เมื่อถูกกลั่นแกล้งหรือเป็นเหตุจากการให้ข้อมูลหรือให้ข้อมูลในฐานความ

ฯ. ให้พิจารณาดำเนินการ


7. ให้ข้าราชการตบแต่งเครื่องประดับตามสมควร และข้าราชการหญิงควรแต่ง
ตัวให้เรียบร้อยตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยและวิสัยในราชชนนีและในสมเด็จพระนางเจ้า
ให้มีความสุภาพเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้มีความประพฤติเรียบร้อย
ตามสมควรแก่กรณีต่อไป

สมเด็จพระนางเจ้าพี่นางเธอฯ เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2542 และในราชชนนีและใน
สมเด็จพระนางเจ้าพี่นางเธอฯ เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2542 และในราชชนนีและใน
สมเด็จพระนางเจ้าพี่นางเธอฯ เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2542 และในราชชนนีและใน
สมเด็จพระนางเจ้าพี่นางเธอฯ เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2542 และในราชชนนีและใน

สมเด็จพระนางเจ้าพี่นางเธอฯ

(ลงชื่อ) สมเด็จพระนางเจ้าพี่นางเธอฯ
วันฉัตรมงคล
(นางวันฉัตรมงคล)
เสวยสิริสวัสดิ์

สำนักงานบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น
โทร. 2800291 โทรสาร 2810637

สำนักงาน

(นางวันฉัตรมงคล)
สำนักงานบริหารการปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น ๆ