



**การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดเชียงใหม่**

รวบรวมโดย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

e-mail : chiangmai.hrm@gmail.com



การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

1

จังหวัดเชียงใหม่ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการสรรหา (Recruitment) การพัฒนา(Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) และการรักษาไว้ (Retention)





การสรรหา 2 (Recruitment)

๑.

การสรรหา (Recruitment)

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : ส่วนราชการให้การสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด และสำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังมาก เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีอัตราข้าราชการทั้งหมดประมาณ ๓,๐๐๐ คน มีแนวทางการดำเนินการตามระเบียบ และแนวปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เช่น การโอนย้ายออนไลน์ เป็นต้น

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ และดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดเชียงใหม่ และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

แนวปฏิบัติ

- หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒
- คู่มือการดำเนินการและเลือกสรรพนักงานราชการ



การพัฒนา (Development)

3

๒.

การพัฒนา (Development)

- ๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการและทิศทางการพัฒนาระบบราชการ
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ จัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ
- ๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา โดยจังหวัดเชียงใหม่ ได้แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในส่วนราชการเข้าร่วมเป็นจิตอาสา การร่วมขับเคลื่อนจังหวัดเชียงใหม่สู่จังหวัดคุณธรรม

แนวปฏิบัติ

- แนวทางการดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ.)
- หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/๖๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓)
- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอบรมออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.
- การพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 (สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๓/๘๑ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓)
- การพัฒนาตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒)



การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

4

๓.

การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Evaluation)

จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๑ มีนาคม)

องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการ ประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณีการมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

• หลักเกณฑ์การเลื่อน เงินเดือน

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่



การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

5

๓.

การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Evaluation)

- กฎระเบียบ
แนวปฏิบัติ

กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ มีดังนี้

- กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒
- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ฯ การบริหารงบประมาณ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน จังหวัดเชียงใหม่

- ประเมินเจ้าหน้าที่
จ้างเหมาบริการ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ จังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขข้อตกลงในสัญญาจ้าง พฤติกรรมและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการ



การรักษาไว้ (Retention)

6

4. การรักษาไว้ (Retention)

- ๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลาง ในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี
- ๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System: PPIS) ให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย
- ๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ อาทิ
- บ้านพัก
 - สถานที่การออกกำลังกาย
 - จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

การรักษาไว้
(Retention)

แนวปฏิบัติ

- การให้ขวัญกำลังใจ (สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล)
- การให้โควตาพิเศษแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศ/หนังสือแจ้งเวียน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

7

ตัวอย่าง ประกาศ หนังสือแจ้งเวียนแนวปฏิบัติ



- ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ 19 กันยายน 2561
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่



- ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ 22 มกราคม 2563
เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการ
จัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ จังหวัดเชียงใหม่



- หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม 0017.5/ว 2539
ลงวันที่ 22 มกราคม 2563
เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และ
การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2563 ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2563)



- หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม 0017.3/ว 10808
ลงวันที่ 27 มีนาคม 2563
เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างประจำฯ และการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ
ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2563)



กิจกรรมตามนโยบาย

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดเชียงใหม่

8

ตัวอย่าง การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

•สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดย...สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๑ ๒๗๑๖

โทรสาร ๐ ๕๓๑๑ ๒๗๑๘

E-mail : Chiangmai.m-society.go.th

จังหวัดเชียงใหม่ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงสมควรดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการสรรหา (Recruitment) การพัฒนา (Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) และการรักษาไว้ (Retention) ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ ส่วนราชการให้การสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด และสำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังมาก มีแนวทางการดำเนินการตามระเบียบ และแนวปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เช่น การโอนย้ายออนไลน์ เป็นต้น

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ และดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. การพัฒนา (Development)

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการและทิศทางการพัฒนาระบบราชการ

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ จัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)



กิจกรรมตามนโยบาย

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดเชียงใหม่

9

-๒-

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในส่วนราชการเข้าร่วมเป็นจิตอาสา การร่วมขับเคลื่อนจังหวัดเชียงใหม่สู่จังหวัดคุณธรรม

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

● แนวทางสำหรับผู้ประเมิน

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)

องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณีการมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย



กิจกรรมตามนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล จังหวัดเชียงใหม่

10

-๓-

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่

กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ

◆ กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ มีดังนี้

◆ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

◆ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘

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

◆ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑

◆ ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

◆ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

◆ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

◆ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

◆ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

◆ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

◆ ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖ การบริหารงานงบประมาณ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่

ประเมินเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ข้อตกลงในสัญญาจ้าง พฤติกรรมและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการ



กิจกรรมตามนโยบาย

การบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล จังหวัดเชียงใหม่

11

-๔-

๔. การรักษาไว้ (Retention)

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับหน่วยงาน ให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ ได้แก่

- บ้านพัก

- จัดกิจกรรมสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ การจัดการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การมอบของขวัญวันเกิดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่



กิจกรรมตามนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล จังหวัดเชียงใหม่

12

ตัวอย่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่

กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)
ตามตัวชี้วัด การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ 1/2563

กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice) ตามตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ 1/2563 หัวข้อการเขียนโครงการ เพื่อของบประมาณ ยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ โดยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่จัดให้ผู้เข้ารับการพัฒนซึ่งเป็นตัวแทนจากแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย และอำเภอ รวม 22 คน เพื่อทำความเข้าใจกรอบยุทธศาสตร์ระดับต่างๆร่วมกัน, ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของการเลี้ยงสัตว์ 3 ชนิดได้แก่ หมูดำ, ไก่ประดู่หางดำ และโคนม รวมถึงรูปแบบการเขียนโครงการด้านปศุสัตว์ที่สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่ เป็นต้น



รายละเอียดจากแหล่งข้อมูล : [สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่](#)

รวบรวมโดย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

e-mail : chiangmai.hrm@gmail.com



กิจกรรมตามนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล จังหวัดเชียงใหม่

13



ข่าวสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่

The Chiang Mai Provincial Office of The Comptroller General's Department NEWS

โครงการ “ กระทรวงการคลัง คุณธรรม นำด้วยศาสนา ” หัวข้อ ธรรมะอารมณ์ดี เสริมสร้างสามัคคีในองค์กร



วันพุธที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563 เวลา 09.00 น. นายอนุชา สุขสงวน คลังจังหวัดเชียงใหม่ ประธานคณะผู้บริหารการคลังจังหวัดเชียงใหม่ เปิดโครงการ “ กระทรวงการคลัง คุณธรรม นำด้วยศาสนา ” หัวข้อธรรมะอารมณ์ดี เสริมสร้างสามัคคีในองค์กร บรรยายโดยพระครูธีรสุตพจน์, ดร. (สง่า ธีรสำโร) ให้แก่คณะผู้บริหารการคลังประจำจังหวัด และบุคลากรสังกัดกระทรวงการคลังในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 90 คน เพื่อต่อยอดตามที่กระทรวงการคลัง ได้ประกาศเจตนารมณ์ เป็นกระทรวงแห่งคุณธรรม และ HATS มีการทำงานที่โปร่งใส ไร้ทุจริต ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน สิ่งของและเวลาราชการ เพื่อเสริมสร้างให้กับบุคลากรประพฤติดี ประพฤติชอบ มีคุณธรรม ศีลธรรมสุจริต นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน



facebook

คณะทำงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
โทร.0 5311 2882 – 3 แฟกซ์ ต่อ 305 mail: cmi@cgd.go.th



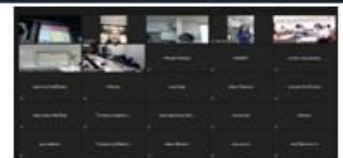
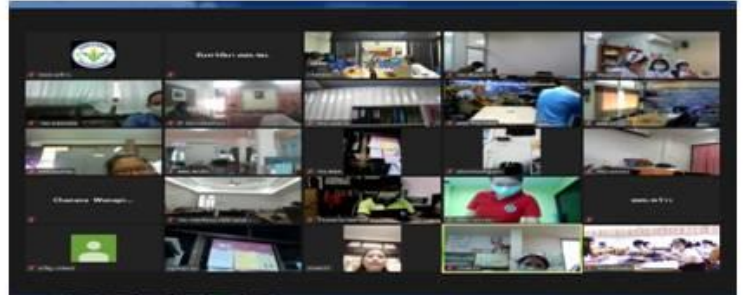
เว็บไซต์

รวบรวมโดย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705
e-mail : Chiangmai.hrm@gmail.com



กิจกรรมตามนโยบาย การบริหารและพัฒนากำรพยากร บุคคล จังหวัดเชียงใหม

14



วันที่ 17 มิถุนายน 2563 เวลา 09.00น. นางศรีเกษ ธัญญาวิณิชกุล รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ เป็นประธานการประชุมการพัฒนางานอนามัยแม่และเด็ก ผ่านทางระบบทางไกล (ZOOM) การนำเสนอสรุปสถานการณ์งานอนามัยแม่และเด็ก จังหวัดเชียงใหม่ และแนวทางการดำเนินงาน ปี 2563 โดย นายแพทย์รัฐศาสตร์ มหาเทพ ประธาน MCH board จังหวัดเชียงใหม่

Conference กรณีมารดาเสียชีวิต , Conference กรณีมารดาตกเลือดในพื้นที่สูง โดยหน่วยงานที่ประสบปัญหาเพื่อสรุปมาตรการและแนวทางแก้ไขเร่งด่วน โดย รศ.นพ.ชเนนทร์ วนาภิรักษ์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ จัดการประชุมทางไกล ผ่านระบบ ZOOM ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลทุกแห่ง วัตถุประสงค์การประชุมเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้คำปรึกษา ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงานในทุกกระดับ สร้างความมั่นใจและดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

โทร. 053-211048 -50 ต่อ 433, 434

รวบรวมโดย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

e-mail : Chiangmai.hrm@gmail.com



กิจกรรมตามนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล จังหวัดเชียงใหม่

15

สรุปรายงานการประชุม

เรื่อง การกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ ปี ๒๕๖๓

วันที่ ๙ เดือน มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ -๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต้นเห็ด ตำบลบ้านแหวน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่



รายละเอียดจากแหล่งข้อมูล : [สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่](#)

รวบรวมโดย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

e-mail : chiangmai.hrm@gmail.com



กิจกรรมตามนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล จังหวัดเชียงใหม่

16



ทรง.เชียงใหม่ เสริมสร้างศักยภาพ และติดอาวุธทางปัญญาแก่ อสร.



เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 12 มีนาคม 2563 เวลา 08.30 - 16.30 น. สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ จัดโครงการบูรณาการ "เสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อบูรณาการภารกิจกระทรวงแรงงาน และด้านภัยยาเสพติด" จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี 2563 ณ โรงแรม เชียงใหม่ ออคิด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้แก่บุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และแรงงานในสถานประกอบการ ต่ำกว่า 10 คนลงมา จำนวน 184 คน



f สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
chiangmai_mol@hotmail.com
www.chiangmai.mol.go.th

กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ
สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
โทร. 053-112622 แฟกซ์ 053-112623



รวบรวมโดย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705
e-mail : chiangmai.hrm@gmail.com



กิจกรรมตามนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล จังหวัดเชียงใหม่

17

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ประชุมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศูนย์ช่วยเหลือ นักท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 10 กรกฎาคม 2563 เวลา 13.30 น. นางปรีชา ปานพรหม ท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดเชียงใหม่ ประชุมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานศูนย์ช่วยเหลือ นักท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 5/2563 ณ ห้องประชุมสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ และมอบนโยบายการทำงานของศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ในไตรมาสที่ 4 การเตรียมพร้อมการจัดโครงการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหานักท่องเที่ยว ซึ่งจะจัดดำเนินการในระหว่างวันที่ 20 - 22 กรกฎาคม พ.ศ.2563 ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ จังหวัดเชียงใหม่



รายละเอียดจากแหล่งข้อมูล : [สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่](#)

รวบรวมโดย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

e-mail : chiangmai.hrm@gmail.com