

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

จังหวัดนนทบุรี มีส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี จำนวน ๓๒ หน่วยงาน โดยมีบุคลากรจำนวนมาก ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาประจำ ลูกจ้างเหมาชั่วคราว ลูกจ้างเหมาเอกชนบริการ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานผ่านโทรศัพท์ รวมทั้งอาสาสมัคร ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้อมูลจำนวนบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีทั้งสิ้น จำนวน ๕,๒๑๔ คน จำแนกตามลักษณะโดยรวมของบุคลากรจังหวัดนนทบุรี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ บุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

บุคลากร	ประเภท	ระดับ	จำนวน (คน)	เพศ (คน)	
				หญิง	ชาย
ข้าราชการ	อำนวยการ	สูง	๓๖	๑๘	๑๘
		ต้น	๑๑	๔	๗
	วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๐	๐	๐
		เชี่ยวชาญ	๐	๐	๐
		ชำนาญการพิเศษ	๔๘๓	๒๔๑	๒๔๒
		ชำนาญการ	๖๒๓	๔๔๖	๑๗๗
		ปฏิบัติการ	๕๒๔	๒๘๑	๒๔๓
	ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๐	๐	๐
		อาวุโส	๓๓๗	๑๖๒	๑๗๕
		ชำนาญงาน	๔๓๖	๒๑๕	๒๒๑
		ปฏิบัติงาน	๓๘๒	๑๙๙	๑๘๓
	<b>รวม</b>			<b>๒,๘๓๒</b>	<b>๑,๕๖๖</b>
พนักงานราชการ	กลุ่มงานบริการ		๒	๒	๐
	กลุ่มงานบริหารทั่วไป		๑,๒๔๐	๖๙๙	๕๔๑
	เฉพาะกิจ		๑๐๕	๕๙	๔๖
	<b>รวม</b>			<b>๑,๓๔๗</b>	<b>๗๖๐</b>
พนักงานทุน (กปถ.)			๒	๑	๑
ลูกจ้างชั่วคราว			๓๐	๑๘	๑๒
ลูกจ้างเหมาประจำ			๔๘๕	๒๔๒	๒๔๓
ลูกจ้างเหมาชั่วคราว			๒๘	๑๔	๑๓
ลูกจ้างเหมาเอกชนบริการ			๔	๑	๓
เจ้าหน้าที่ที่ทำงานผ่านโทรศัพท์			๑	๑	๐
อาสาสมัคร	อาสาพัฒนา (อสพ.)		๑	๑	๐
	อาสาสมัครเกษตร สาขาเกษตรหมู่บ้าน (กม.)		๔๓๒	๑๗๐	๒๖๒
	อาสาสมัครแรงงาน		๕๓	๓๗	๑๖
<b>รวม</b>			<b>๔๘๖</b>	<b>๒๐๘</b>	<b>๒๗๘</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>			<b>๕,๒๑๔</b>	<b>๒,๘๑๑</b>	<b>๒,๔๐๓</b>

จากตารางที่ ๑ แสดงถึงบุคลากรส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๒,๘๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓๑ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑,๓๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด สำหรับลูกจ้างเหมาประจำ และอาสาสมัคร มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยลูกจ้างเหมาประจำ จำนวน ๔๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และอาสาสมัคร จำนวน ๔๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๒ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ลูกจ้างเหมาชั่วคราว จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ลูกจ้างเหมาเอกชนบริการ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด พนักงานทุน (กปถ.) จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด เจ้าหน้าที่ที่ทำงานผ่านโทรศัพท์ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๒ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ทั้งนี้ ในภาพรวมของบุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน ๒,๘๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๙๑ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และเพศชาย จำนวน ๒,๔๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

## ๒. การสรรหา (Recruitment)

๒.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดนนทบุรี โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ตามมาตรา ๕๕ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ โดยตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก ได้แก่ ตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ ทั้งนี้ การดำเนินงานเป็นไปตามระบบคุณธรรมและสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่

๒.๒ จังหวัดนนทบุรีได้กำหนดแนวปฏิบัติการสรรหาพนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการเฉพาะกิจในการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการให้ได้คนดีและคนเก่งที่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้มีอัตรากำลัง เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ด้วยกระบวนการที่โปร่งใสภายใต้กรอบระเบียบกฎหมาย ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง โดยมีกระบวนการดังนี้

๑) ศึกษาและกำหนดลักษณะงาน (Job Description : JD) ของพนักงานราชการในแต่ละด้าน เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่ผู้สมัครสอบในตำแหน่งนั้น ๆ พึงมี

๒) นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่ผู้สมัครสอบในตำแหน่งนั้น ๆ พึงมี มากำหนดเป็นประเภทการสอบ และหัวข้อในการสอบ เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การวัดความรู้ความสามารถด้วยการสอบข้อเขียน ประกอบด้วย (๑) การสอบข้อเขียนแบบปรนัยด้วยข้อสอบเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและหน่วยงาน และข้อสอบเฉพาะตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งพนักงานทรัพยากรบุคคล ต้องมีข้อสอบที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้น หรือตำแหน่งพนักงานวิชาการพัสดุ ต้องมีข้อสอบที่เกี่ยวข้องกับระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น (๒) การสอบปฏิบัติด้วยทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อเลือกสรรบุคคลที่มีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับเลือกสรร เช่น การทดสอบด้วยโปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft Excel และ (๓) การสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ภายใต้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งนั้นๆ และข้อสอบในการสอบสัมภาษณ์เป็นข้อสอบที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การคิดวิเคราะห์ ทักษะคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดกระบวนการขั้นตอน ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการฯ ข้างต้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ได้รับการเลือกสรรเกิดความท้าทายและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้หน่วยงานมีอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตรงตามตำแหน่ง

๓) การแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ประกอบกับจังหวัดนนทบุรีได้มีการมอบอำนาจในการดำเนินงานจากผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรีให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรีในการคัดเลือก การเลือกสรร การสรรหา และการประกาศผลของพนักงานราชการ เพื่อความคล่องตัวและเป็นการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ และสามารถแต่งตั้งคณะทำงาน หรือเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารประกอบรับสมัคร เจ้าหน้าที่ออกข้อสอบ กรรมการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น

๔) การจัดทำประกาศรับสมัครพนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการเฉพาะกิจ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรฯ และการขึ้นบัญชีพนักงานราชการฯ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการรับสมัครและการเผยแพร่ประกาศต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ รวมถึงแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแสดงถึงการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและเหมาะสม

การดำเนินงานของจังหวัดนนทบุรีในช่วงที่ผ่านมา จังหวัดนนทบุรีได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการเฉพาะกิจ ตามกระบวนการขั้นตอนดังกล่าว ได้แก่ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการเฉพาะกิจของสำนักงานจังหวัดนนทบุรี สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนนทบุรี และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ได้เลือกสรรพนักงานราชการฯ หน่วยงานละ ๕ ตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่ตรงกับ JD ของตำแหน่งนั้น นอกจากนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีได้สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการเฉพาะกิจเพื่อสนับสนุน ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)

### ๓. การพัฒนา (Development)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดนนทบุรีได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจต่างๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ทั้งนี้ จังหวัดนนทบุรีได้พัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานถ่ายทอดไปสู่ระดับบุคคลตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านระบบดังกล่าว ในหลักสูตรทั่วไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และหลักสูตรดิจิทัล เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อไป

## ๕. การรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินการในการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

๕.๑ การส่งเสริมและยกย่องข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ประพฤติปฏิบัติและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านครองตน ครองคน ครองงาน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดนนทบุรี ได้พิจารณาคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๙ ราย และคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีมติพิจารณาคัดเลือกระดับจังหวัด จำนวน ๓ ราย ดังนี้

(๑) นายชูน ญัฐเดช กังสุกุล นายอำเภอบางบัวทอง

(๒) นายวิจักขณ์ กาญจนอุทัย นายแพทย์โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

(๓) นายไพฑูรย์ จารุสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี

ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ได้เป็นประธานในพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ อาคารมหาเจษฎาบดินทร์ วัดเฉลิมพระเกียรติวรวิหาร อ. เมืองนนทบุรี พร้อมทั้งได้อ่านสารของนายกรัฐมนตรี เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

๕.๒ ส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี ได้จัดกิจกรรม ๕ส และ Big Cleaning Day เป็นประจำ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานและจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาดสบายในการทำงาน รวมทั้งมีห้องน้ำที่สะอาด ห้องอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และการมีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี

๕.๓ จังหวัดนนทบุรี มีหนังสือแจ้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๙ (๖) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งตามวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสม

๕.๔ จังหวัดนนทบุรี มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ สามารถเสนอข้อเสนอนแนะและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยช่องทางหรือระบบการร้องทุกข์ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบเรื่องร้องเรียนผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัด เช่น เว็บไซต์หลักของจังหวัด : <http://nonthaburi.go.th> และเพจ Facebook : นนทบุรีทูเดย์

## ๖. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

๖.๑ จังหวัดนนทบุรีได้คำนึงถึงความคล่องตัว การลดขั้นตอนและการลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีคำสั่งจังหวัดนนทบุรี ที่ ๓๓๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง **ปรับปรุงการมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี** หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นายอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ในการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดโดยเฉพาะ และมอบอำนาจหน้าที่ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี รับผิดชอบ กำกับ ดูแลงาน และนโยบายเร่งด่วน ตามความเหมาะสม ฯลฯ

๖.๒ จังหวัดนนทบุรีได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานถ่ายทอดไปสู่ระดับบุคคลตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรีที่ครอบคลุมภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล (ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี) การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการและรองรับระบบราชการ ๔.๐ และภารกิจสำคัญที่บุคลากรได้รับมอบหมาย เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดและมีการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้สามารถตอบสนองงานนโยบายของรัฐบาล กระทรวงและจังหวัด ตลอดจนเป็นการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ทั้งนี้ จากกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญข้างต้นสามารถสรุปผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ข้าราชการที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๒,๘๗๔ คน สรุปได้ ดังนี้

ระดับ	ระดับการประเมิน					รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	
ชำนาญการพิเศษ	๑๒๕	๗๘	๒๙	-	-	๒๓๒
ชำนาญการ	๔๔๑	๖๗๑	๑๖๒	-	-	๑,๒๗๔
ปฏิบัติการ	๑๙๑	๔๖๗	๑๙๕	๔	๑	๘๕๘
อาวุโส	๒๘	๖	-	-	-	๓๔
ชำนาญงาน	๑๕๗	๑๔๘	๒๑	-	-	๓๒๖
ปฏิบัติงาน	๗๖	๕๔	๒๐	-	-	๑๕๐
<b>รวม</b>	<b>๑,๐๑๘</b>	<b>๑,๓๒๔</b>	<b>๔๒๗</b>	<b>๔</b>	<b>๑</b>	<b>๒,๘๗๔</b>

(๒) ข้าราชการที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) จำนวน ๒,๙๐๖ คน สรุปได้ ดังนี้

ระดับ	ระดับการประเมิน					รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	
ชำนาญการพิเศษ	๑๓๓	๘๒	๒๙	-	๑	๒๔๕
ชำนาญการ	๔๖๔	๗๑๒	๑๒๘	-	-	๑,๓๐๔
ปฏิบัติการ	๒๒๖	๕๑๒	๑๑๕	๓	-	๘๕๖
อาวุโส	๓๐	๗	-	-	-	๓๗
ชำนาญงาน	๑๕๔	๑๔๖	๒๒	-	-	๓๒๒
ปฏิบัติงาน	๗๓	๕๔	๑๔	๑	-	๑๔๒
<b>รวม</b>	<b>๑,๐๘๐</b>	<b>๑,๕๑๓</b>	<b>๓๐๘</b>	<b>๔</b>	<b>๑</b>	<b>๒,๙๐๖</b>

๗. **ปัญหาอุปสรรค :** เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดนนทบุรีได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนนทบุรีเป็นครั้งแรก ส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินชั้นเงินเดือนยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง จึงต้องมีการประสานงานในการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด

๘. **ข้อเสนอแนะ :** จังหวัดนนทบุรีจะได้ปรับกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการสร้างการรับรู้ให้กับหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี และบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินชั้นเงินเดือน โดยการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน และการติดต่อ ประสานงาน การให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

-----