



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลขอนแก่น โทร ๐ ๔๓๒๓ ๒๕๕๕ ต่อ ๑๑๕๑,๑๘๘๘

ที่ ขก ๐๐๓๒.๑/๑๐๑

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ฯลฯ ประจำปี ๒๕๖๒

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงาน

โดยที่จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉะนั้น เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

๑. การกำหนดระดับการประเมินและคะแนนประเมิน ของบุคลากรแต่ละประเภทต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลขอนแก่นกำหนด ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๒
๒. การใช้วงในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของกลุ่มงาน ต้องไม่เกินวงเงินร้อยละ ๒.๘๐ ของเงินเดือนรวมข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง(ไม่รวมลาศึกษา)ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๕
๓. การเสนอรายชื่อเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำกรณี ๑ ชั้นในครึ่งปีแรก ให้เสนอรายชื่อตามโควตาที่ได้รับจัดสรร เรียงลำดับให้ชัดเจนพร้อมแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. กรณีมีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมิน พร้อมจัดส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล ตามลำดับ
๕. การประกาศผลการประเมินเป็นอำนาจของผู้บริหารโรงพยาบาลขอนแก่น จะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว
๖. ให้จัดส่งรายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง/ไม่เลื่อนพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ (คณะกรรมการประชุมพิจารณาภายใน วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

(นางอังสนา สุวรรณรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคล
หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว
เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) โรงพยาบาลขอนแก่น ประจำปี ๒๕๖๒

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ช่วงเวลา
๑	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงิน นอกงบประมาณ(เงินบำรุง) โรงพยาบาลขอนแก่น ประจำปี ๒๕๖๒	๘- ๑๕ ก.พ.๖๒
๒	ผู้บังคับบัญชา(ผู้ประเมิน)และผู้รับการประเมิน กำหนดตัวชี้วัดและข้อตกลงร่วมกันในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และติดตามให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติราชการ	ภายในเดือน ก.พ.๖๒
๓	การสรุปแบบประเมิน ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน/ผู้ประเมิน ลงนามแจ้งผลการประเมิน กรณี แจ้งผลการประเมินแล้ว แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ ให้ผู้ลงนามเป็นพยาน ๑ คน	ภายในเดือน ก.พ.๖๒
๓	ตรวจสอบนับจำนวนข้าราชการตามปฏิบัติงานจริง และคำนวณวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือน รวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบ	ภายใน ๔ มี.ค.๖๒
๔	หน่วยงานจัดส่งข้อมูลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง	ภายใน ๔ มี.ค.๖๒
๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบข้อมูลบัญชีรายชื่อข้าราชการ ผู้สมควรได้รับการเลื่อน เงินเดือน/ไม่เลื่อนเงินเดือน และรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการโรงพยาบาลขอนแก่น ประชุมพิจารณาในภาพรวมของหน่วยงาน	ภายใน ๒๒ มี.ค.๖๒
๖	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล บันทึกผลการพิจารณาในระบบ HROPS และจัดทำคำสั่งเลื่อน เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามข้อสรุปของคณะกรรมการกลั่นกรองฯโรงพยาบาลขอนแก่น เสนอผู้ว่า ราชการจังหวัด	ภายใน ๒๓ มี.ค - ๕ เม.ย.๖๒
๗	จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมาก เสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ลงนามปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัด ขอนแก่น แล้วแจ้งประกาศให้ทราบทั่วกัน	ภายใน ๑ - ๕ เม.ย.๖๒
๘	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล บันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในระบบจ่ายตรงเงินเดือนของ กรมบัญชีกลาง และส่งคำสั่งให้กลุ่มงานการเงิน เพื่อเบิกจ่าย	ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง
๙	การแจ้งผลการประเมินรายบุคคล กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ส่งข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ใ้งาน IT เพื่อนำเข้าระบบการแจ้งผลรายบุคคลและจัดส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง. ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง

LOW

คู่มือ

ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว
เงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) โรงพยาบาลขอนแก่น ประจำปี ๒๕๖๒

โดยที่จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อ
เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แนวทางการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำในราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ
ชำนาญการพิเศษลงมา ค่าจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง
ชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ถือ
ปฏิบัติตามหลักการและวิธีการของจังหวัดขอนแก่น

๑.๒ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยให้
แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ กลุ่มดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
๑. ระดับดีเด่น (ไม่เกินร้อยละ ๑๕)	๙๐.๐๐ -๑๐๐.๐๐
ดีเด่น ๑ (ไม่เกินร้อยละ ๕)	๙๖.๐๐-๑๐๐.๐๐
ดีเด่น ๒ (ไม่เกินร้อยละ ๑๐)	๙๐.๐๐-๙๕.๙๙
๒. ระดับดีมาก (ไม่เกินร้อยละ ๒๕)	๘๐.๐๐-๘๙.๙๙
ดีมาก ๑	๘๖.๐๐-๘๙.๙๙
ดีมาก ๒	๘๐.๐๐-๘๕.๙๙
๓. ระดับดี	๗๐.๐๐-๗๙.๙๙
ดี ๑	๗๖.๐๐-๗๙.๙๙
ดี ๒	๗๐.๐๐-๗๕.๙๙
๔. พอใช้	๖๐.๐๐-๖๙.๙๙
๕. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๑.๔ การประกาศผลการประเมินและรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และดีมาก เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

๑.๕ การบริหารวงเงินและการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน

โดยที่จังหวัดขอนแก่น ได้แบ่งวงเงินในการบริหารจัดการออกเป็น ๒ ส่วน คือ วงเงินร้อยละ ๒.๙๕ จัดสรรให้ส่วนราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ราชการในสังกัด และวงเงินร้อยละ ๐.๐๕ จัดสรรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติม แก่ข้าราชการในกรณีพิเศษของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่เมและเสียสละ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงให้แบ่งวงเงินที่ได้รับจัดสรรร้อยละ ๒.๙๕ ออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) วงเงินร้อยละ ๒.๘๐ จัดสรรให้กลุ่มงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัด ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ตามข้อ ๑.๒ ทุกกรณี

(๒) วงเงินร้อยละ ๐.๑๕ จัดสรรให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ โรงพยาบาลขอนแก่น เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทและเสียสละ ได้แก่งานตามนโยบายภาระงานประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ จะต้องมึผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๑.๖ สำหรับวงเงินที่เหลือจากการบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆ ให้รวมไว้กับวงเงินตามข้อ(๒) เพื่อบริหารจัดการในภาพรวมของโรงพยาบาล

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๒.๒ การคำนวณโควตา ๒ ชั้นทั้งปี ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคมของปี และการเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ กรณี ๒ ชั้นทั้งปี ต้องไม่เกินโควตาของหน่วยงาน

๒.๓ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

- | | |
|--------------------|--------------|
| - ดีเด่น | ๙๐.๐๐-๑๐๐.๐๐ |
| - เป็นที่ยอมรับได้ | ๖๐.๐๐-๘๙.๐๐ |
| - ต้องปรับปรุง | ต่ำกว่า ๖๐ |

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ

๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานราชการพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๓.๒ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนด แล้วเก็บรักษาเอกสารการประเมินไว้เพื่อทำการประเมินในครั้งที่ ๒

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปี โดยใช้เอกสารการประเมินครั้งที่ ๑ มาทำการประเมินต่อเนื่องในครั้งที่ ๒ ตามแบบประเมินที่กำหนด

๓.๓ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการจะนำไปใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- การเลื่อนค่าตอบแทน
- การเลิกจ้าง
- การต่อสัญญาจ้าง
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๓.๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาจาก ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สำหรับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ประเมินตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ

๓.๕ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินต่ำกว่าระดับดีจะไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน และจะได้รับการพิจารณาเพื่อสั่งเลิกจ้างต่อไปด้วย

๓.๖ การกำหนดคะแนนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น ๙๕.๐๐-๑๐๐.๐๐ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน
สูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
- ดีมาก ๘๕.๐๐-๙๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน
เกินมาตรฐาน หรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
- ดี ๗๕.๐๐-๘๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน
ได้มาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือตามที่คาดหวัง
- พอใช้ ๖๕.๐๐-๗๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน
ต่ำกว่ามาตรฐานหรือบกพร่องอยู่เสมอหรือต่ำกว่าที่คาดหวัง
- ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๕ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานต้องปรับปรุง

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๔.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗

๔.๒ การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง (ตามข้อ ๓.๒ - ๓.๔)

๔.๓ การเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดีให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง

๔.๔ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น	๙๕.๐๐-๑๐๐.๐๐(คำอธิบายเหมือนของพนักงานราชการ)
- ดีมาก	๘๕.๐๐-๙๔.๙๙
- ดี	๗๕.๐๐-๘๔.๙๙
- พอใช้	๖๕.๐๐-๗๔.๙๙
- ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)

๕.๑ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำไปใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- การปรับเพิ่มค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่นๆ
- การเลิกจ้าง
- การจ้างต่อ
- การพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๕.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สำหรับพฤติกรรมการทำงาน ประเมินตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ

๕.๔ การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง (ตามข้อ ๓.๒)

๕.๕ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ (ตามข้อ ๔.๔)

ข้อ ๖ กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ต้องจัดทำ คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

รองฯ บริหาร	<i>[Signature]</i>	๑.๐.๒๖/๒๕๖๒
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	<i>[Signature]</i>	
หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	<i>[Signature]</i>	
ผู้พิมพ์	<i>[Signature]</i>	
ผู้ร่าง	<i>[Signature]</i>	

คู่มือฉบับ

ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ตามที่ ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ เมื่อผู้บังคับบัญชา
ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการ
ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนด
ให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการ
ผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้
ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ประกอบกับประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่
๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผล
การปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ฉะนั้น เพื่อให้การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติ
ราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปในแนวทางเดียวกันสอดคล้องกับกฎ ก.พ. และ
แนวปฏิบัติของจังหวัดขอนแก่น ดังกล่าว จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โรงพยาบาลขอนแก่น
ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
แจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองลงลายมือชื่อ
รับทราบไว้เป็นหลักฐานและให้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้

๒. การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้กำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจ
ของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงพัฒนาของข้าราชการที่ต้องได้รับ
การพัฒนาให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความ
ไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนา
ปรับปรุงตนเองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้รายงานผล
การประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ต่อไป

๕. ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว
เงินบำรุง โรงพยาบาลขอนแก่น ให้ใช้แนวปฏิบัติตามประกาศนี้โดยอนุโลม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทาง
ของบุคลากรแต่ละประเภทนั้นด้วย



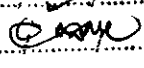
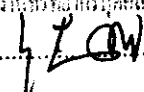
ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑
มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

รองฯ บริหาร	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล	
ผู้พิมพ์	
ผู้ทำ	

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....ประเภท.....ระดับ.....

สังกัดกลุ่มงาน/ฝ่าย.....สำนักงาน.....

ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้ถูกประเมิน” ฝ่ายหนึ่ง

กับ นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....(๑).....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่คุณประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินรอบที่
..(๒).....ระหว่างวันที่.....(๓).....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....ปรากฏว่ามีผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
การปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีรายละเอียด
และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่คุณประเมินได้แจ้งให้ทราบ
เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและ
ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นตั้งแต่วันที่ลงนามในหนังสือให้คำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่.....เดือน.....
พ.ศ.....(๔)

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ตามข้อ ๑. โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑(๕).....

๒.๒(๕).....

ฯลฯ

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒. ข้อใดข้อหนึ่ง
ให้ถือว่าถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นการ
กระทำผิดเงื่อนไขตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามที่ระบุในข้อ ๑. แล้ว ให้รายงานผลการประเมิน
ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

/ข้อ ๔. กรณีมีการ...

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำมั่นให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือโดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่ายและให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของคำมั่นฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในคำมั่นฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ

คำมั่นนี้ ทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความตรงกันทุกประการ และต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- (๑) หมายถึงผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ
- (๒) และ (๓) หมายถึงรอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน
- (๔) หมายถึงวันสิ้นสุดรอบการประเมินถัดไป จากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง เช่น ผู้ถูกประเมินมีผลการประเมินในรอบการประเมินที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น วันสิ้นรอบการประเมินถัดไปคือวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- (๕) หมายถึงกิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเองในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น
- (๕.๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ)/ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับส่วนที่ ๓ ของแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่ผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
- (๕.๒) การปฏิบัติราชการตามข้อตกลงผลงานของรอบการประเมินถัดไปให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารแนบท้ายคำมั่น เป็นต้น
- (๕.๓) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ตกลงร่วมกัน
-

การให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
 (กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ
 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552)

