



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๔๓๒๓ ๒๕๕๕ ต่อ ๑๘๘๘

ที่ ขก ๐๐๓๒.๑๐๑.๒/จ.๐

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่จังหวัดขอนแก่น ได้มีหนังสือที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๓๒๘๕๔ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ แจ้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

๑. การกำหนดระดับการประเมินและคะแนนประเมิน ของบุคลากรแต่ละประเภทต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลขอนแก่นกำหนด ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๒
๒. การเสนอรายชื่อเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำประจำปีกรณี ๑ ชั้นในครั้งแรกให้เสนอรายชื่อตามโควตาที่ได้รับจัดสรร เรียงลำดับให้ชัดเจนพร้อมแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. กรณีมีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินพร้อมจัดส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล ตามลำดับ
๔. การประกาศผลการประเมินอำนาจผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น จะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว
๕. ให้จัดส่งรายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง/ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป



(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

แบบบัญชีสรุปรายชื่อและผลการประเมินการปฏิบัติราชการข้าราชการ

รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2562 - 31 มีนาคม 2563) ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

กลุ่มงาน.....(ตามปฏิบัติงานจริง)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สรุปคะแนนรวมผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	หมายเหตุ
	ระดับดีเด่น (15%)		
	ดีเด่น 1 (5%)		
1	นายไท รักษชาติ	92.000	
2			
3			
	ดีเด่น 2 (10%)		
1			
2			
3			
4			
5			
	ดีมาก 1		
1			
2			
	ดีมาก 2		
1			
2			
3			
	ดี 1		
1			
2			
	ดี 2		
1			
2			
	พอใช้ (ถ้ามี)		
1			
2			
	ต้องปรับปรุง (ถ้า)		
1			

[Handwritten signature]

ข้อมูลพิจารณาความดีความชอบลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ 2563 (1 เมษายน 2563)

จำนวนลูกจ้างประจำ ที่โรงพยาบาลขอนแก่นนับได้ในวันที่ 1 มีนาคม 2563 = 108 คน

คิดโควตา 1 ชั้น 15% ได้ 16.00 คน

ลำดับที่	ฝ่าย/กลุ่มงาน	จำนวน ณ 1 มี.ค.63	คิด 15 % ณ 1 มี.ค.63	รวมโควตา ณ 1 มี.ค.63	จำนวนที่ จัดสรรให้	หมายเหตุ
	กลุ่มภารกิจอำนวยการ					
1	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	7	1.05	1.05	1	
2	กลุ่มงานการเงิน	6	0.90	0.90	1	
3	กลุ่มงานพัสดุและบำรุงรักษา	4	0.60	0.60	-	
4	กลุ่มงานโครงสร้าง	3	0.45	0.45	-	1
5	กลุ่มงานโภชนศาสตร์	1	0.15	0.15	-	
6	ฝ่ายประชาสัมพันธ์และบริการทั่วไป	1	0.15	0.15	-	
		22		3.30	2.00	
7	กลุ่มงานยุทธศาสตร์บริการและสารสนเทศ	10	1.50	1.50	1	
8	กลุ่มงานเภสัชกรรม	8	1.20	1.20	1	
		18		2.70	2	
9	กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ	3	0.45	0.45	-	
10	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	2	0.30	0.30	-	1
11	กลุ่มงานกายภาพบำบัด	3	0.45	0.45	-	
		8	1.20	1.20	0	
12	ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา	1	0.15	0.15	-	
13	กลุ่มงานสร้างเสริมสุขภาพ	1	0.15	0.15	-	1
14	กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	1	0.15	0.15	-	
		3	0.45	0.45	0	
15	กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา	1	0.15	0.15	-	
16	กลุ่มงานพยาธิวิทยาอายุวิภาค	1	0.15	0.15	-	1
17	กลุ่มงานรังสีวิทยา	1	0.15	0.15	-	
		3	0.45	0.45	0	
18	กลุ่มงานทันตกรรม	2	0.30	0.30	-	
19	ศูนย์คลังเลือดกลาง	1	0.15	0.15	-	1
20	กลุ่มงานอายุรกรรม	1	0.15	0.15	-	
		4	0.60	0.60	0	5
	รวมฝ่าย/กลุ่มงาน อื่น ๆ	58.00	8.70		4	4 +(5)*
21	กลุ่มการพยาบาล	50.00	7.50		7	7
	รวมโควตาทุกฝ่าย/กลุ่มงาน	108.00	16.20		11	16

(สำเนา)

ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ (รายเดือน) โรงพยาบาลขอนแก่น ประจำปี ๒๕๖๓

โดยที่จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แนวทางการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำในราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ค่าจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ (รายเดือน) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงกำหนด
หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการโดยใช้ตามหลักการและวิธีการของจังหวัดขอนแก่น

๑.๒ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผล
คะแนนโดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ กลุ่มดังนี้

ระดับการประเมิน

คะแนน

๑. ดีเด่น (โควตา ๑๕%)

๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐

ดีเด่น ๑ (๕%)

๙๖.๐๐ - ๑๐๐.๐๐

ดีเด่น ๒ (๑๐%)

๙๐.๐๐ - ๙๕.๙๙

๒. ดีมาก

๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙

ดีมาก ๑

๘๖.๐๐ - ๘๙.๙๙

ดีมาก ๒

๘๐.๐๐ - ๘๕.๙๙

๓. ดี

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 เป็นไป
ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๑.๔ การประเมินผลการประเมินและรายชื่อข้าราชการผู้มีจำนวนประเมินในระดับ
ดีเด่น และดีมาก ดี พอใช้ เป็นอำนาจของผู้อำนวยการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะประกาศให้
ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้อำนวยการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๒.๒ การคำนวณโควตา ๒ ชั้นทั้งปี ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคมของปี การเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ กรณี ๑ ชั้นหรือ ๒ ชั้นทั้งปี ไม่เกินจำนวนโควตาของหน่วยงาน

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 ให้ดำเนินการตามแนวทางประกาศคณะกรรมการบริหารงานราชการพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๓.๒ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปี (ครั้งที่ ๑) วันที่ ๑ เมษายน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนดแล้วเก็บรักษาเอกสารการประเมินไว้เพื่อทำการประเมินในครั้งที่ ๒

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีโดยใช้เอกสารการประเมินจากครั้งที่ ๑ มาทำการประเมินต่อเนื่องในครั้งที่ ๒ ตามแบบประเมินที่กำหนด

๓.๓ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการจะนำไปใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- การเลื่อนค่าตอบแทน
- การเลิกจ้าง
- การต่อสัญญาจ้าง
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๓.๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาจาก ๔ ปัจจัยได้ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สำหรับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ประเมินตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ

๗

๓.๕ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดี จะไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน และ จะได้รับการพิจารณาเพื่อสั่งเลิกจ้างต่อไปด้วย

๓.๖ การกำหนดคะแนนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น ๙๕.๐๐-๑๐๐.๐๐ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงาน สูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่า ที่คาดหวัง
- ดีมาก ๘๕.๐๐-๙๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงาน เกินกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือ ดีกว่าที่คาดหวัง
- ดี ๗๕.๐๐-๘๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงาน ได้มาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่า ที่คาดหวัง
- พอใช้ ๖๕.๐๐-๗๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงาน ต่ำกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่า ที่คาดหวัง
- ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๕ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานต้อง ปรับปรุง

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๔.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อ สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗

๔.๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ทำนองเดียวกับของพนักงานราชการตามข้อ ๓.๒ และ ๓.๔

๔.๓ การเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ต้องมีผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่า สิ้นสุดสัญญาจ้าง

๔.๔ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

(คำอธิบายเหมือนของพนักงานราชการ)

๒๖

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

๕.๑ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำไปใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- การปรับเพิ่มค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่น
- การเลิกจ้าง
- การจ้างต่อ
- การพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๕.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาจาก ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน 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 และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ต้องจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแนวทางที่ปฏิบัติที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามประกาศให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓



(นายชาญชัย จันทรรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
หัวหน้างาน
ผู้พิมพ์
ผู้ร่าง



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดขอนแก่นจึงขอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินสำหรับรองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ปลัดจังหวัดขอนแก่น และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น

(๒) ปลัดจังหวัดขอนแก่น และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและปลัดอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอนหรือย้ายหรือเลื่อนระหว่างรอบการประเมินแล้วแต่กรณี ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาประเมินผล โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์จังหวัดการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และนโยบายเร่งด่วนที่จังหวัดมอบหมาย หรือถ่ายถอดตัวชี้วัดจากระดับจังหวัดสู่องค์กรเป็นหลัก หรือหัวหน้าส่วนราชการไว้ก่อนในแต่ละรอบการประเมิน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับ ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดขอนแก่นกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อยเป็นเวลาสองรอบการประเมิน

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วย

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในจังหวัดขอนแก่น ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

(๒) ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ จำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสมอาจมีจำนวนอยู่ระหว่าง ๔-๗ ตัว เพื่อให้มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมมิติในการประเมินที่สำคัญ ๆ ได้โดยไม่เกิดการระดมการประเมินมากเกินไป ตัวชี้วัดที่จะใช้กับระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนี้ควรเป็นตัวชี้วัดสำคัญ (Key Indicator)

(๓) ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ตามประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผล อันสมควร จังหวัดอาจร่วมกับส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติม เป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้

๑๒.๑ การลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด

๑๒.๒ การลงนามในประกาศกำหนดช่วงคะแนนและร้อยละในการเลื่อนเงินเดือน ประกาศ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ให้ส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดและติดประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายประทีป) รองเลขาธิการ
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

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


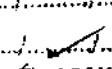
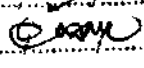
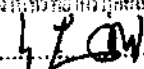
ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑
มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายชาญชัย จันทรรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

รองฯ บริหาร	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล	
พิมพ์	
จ้าง	

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).....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผล
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

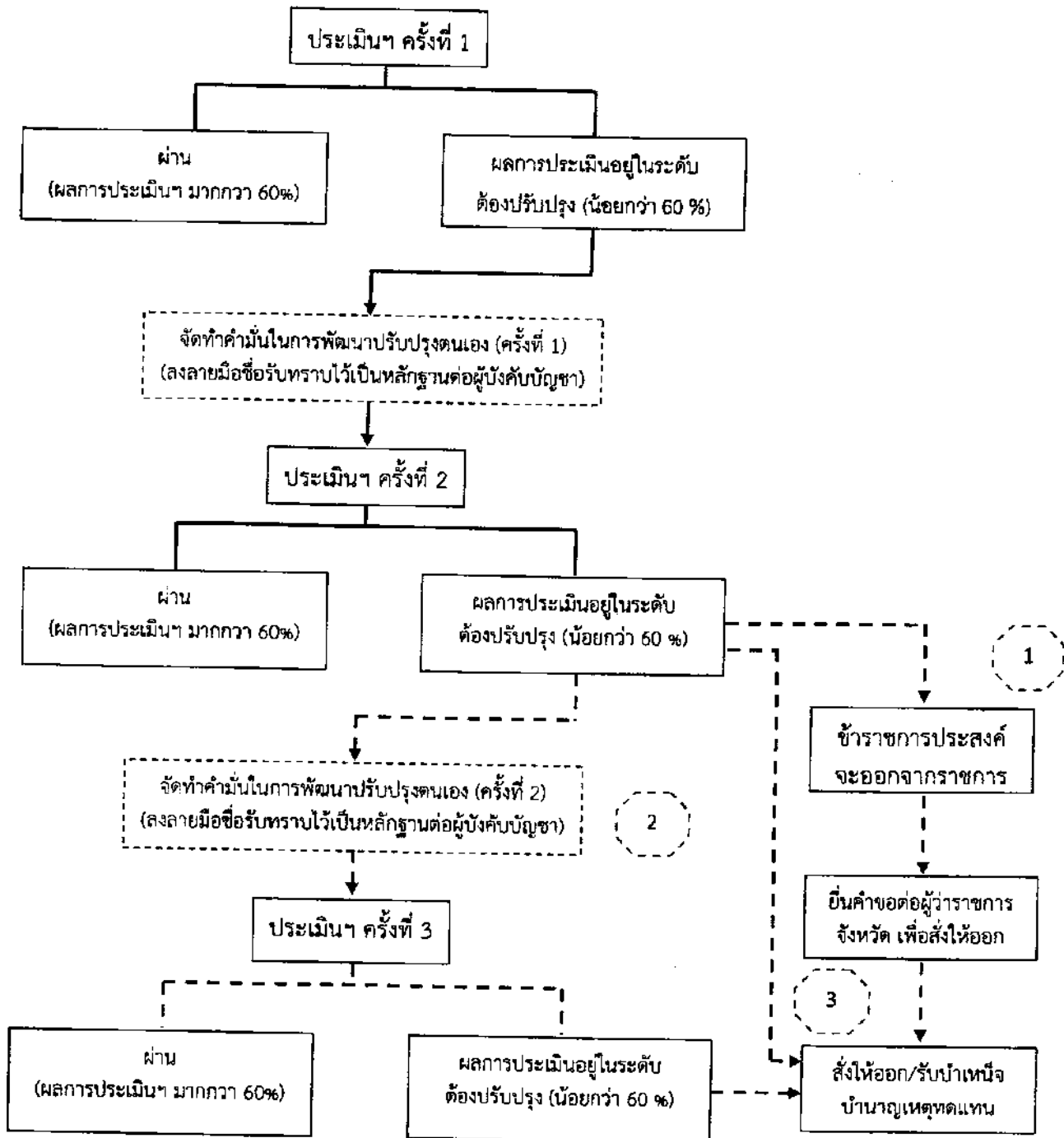
(๕) หมายถึงกิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเองในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น

(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)



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลขอนแก่น
ตามประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๒

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลขอนแก่น

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

วัน/เดือน/ปี : ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

หัวข้อ : ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ฯลฯ ประจำปี ๒๕๖๓
๒. แนวทางปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

Link ภายนอก :

หมายเหตุ :

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ผู้อนุมัติรับรอง

ประกอบ คงเย็น

วรรณกร แผงกระโทก

วรรณกร แผงกระโทก

(นายประกอบ คงเย็น)

(นางวรรณกร แผงกระโทก)

(นางวรรณกร แผงกระโทก)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๑๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารทางราชการ

โรงพยาบาลขอนแก่น

วันที่ ๑๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

มนเทียร วชิระบุญจุมพงษ์

(นายมนเทียร วชิระบุญจุมพงษ์)

เจ้าพนักงานธุรการ

วันที่ ๑๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓