# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๔๓๒๓ ๒๕๕๕ ต่อ ๑๘๘๘

**ที่** ขก ๐๐๓๒.๑๐๑.๒/ ๙๐ **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 ของบุคลากรแต่ละประเภทต้องเป็นตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลขอนแก่นกำหนด ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๒

๒. การเสนอรายชื่อเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำประจำปีกรณี ๑ ขั้นในครึ่งปีแรกให้เสนอรายชื่อตามโควตาที่ได้รับจัดสรร เรียงลำดับให้ชัดเจนพร้อมแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. กรณีมีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินพร้อมจัดส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล ตามลำดับ

๔. การประกาศผลการประเมินอำนาจผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น จะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

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 รักชาติ | 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 | | | |

**รายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2565**

**กรณีดีเด่น 1 ขั้น เรียงลำดับก่อน-หลัง**

**ลูกจ้างประจำ**

**ฝ่าย/กลุ่มงาน**.....

| ลำดับที่ | ชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง กรณี 1 ขั้น | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

(ลงชื่อ).....

(.....)

หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน.....

ข้อมูลพิจารณาความดีความชอบลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ 2563 (1 เมษายน 2563)

จำนวนลูกจ้างประจำ ที่โรงพยาบาลชอนแก่นนับได้ในวันที่ 1 มีนาคม 2563 = 108 คน

คิดโควตา 1 ขั้น 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 | จำนวนที่จัดสรรให้ | 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 | กลุ่มงานโครงสร้างฯ | 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 | ศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษา | 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 | กลุ่มงานพยาธิวิทยาภายวิภาค | 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 และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) โรงพยาบาลขอนแก่น ประจำปี ๒๕๖๓

---

โดยที่จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเลื่อนข้าราชการ แนวทางการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงมา ค่าจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการโดยใช้ตามหลักการและวิธีการของจังหวัดขอนแก่น

๑.๒ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 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 เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๑.๔ การประเมินผลการประเมินและรายชื่อข้าราชการผู้มีจำนวนประเมินในระดับดีเด่น และดีมาก ดี พอใช้ เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

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

๒.๒ การคำนวณโควตา ๒ ขั้นทั้งปี ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคมของปี การเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ กรณี ๑ ขั้นหรือ ๒ ขั้นทั้งปี ไม่เกินจำนวนโควตาของหน่วยงาน

๒.๓ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

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

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ

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 ปัจจัย ได้ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สำหรับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ประเมินตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ

๓.๕ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดีจะไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน และจะได้รับการพิจารณาเพื่อสั่งเลิกจ้างต่อไปด้วย

๓.๖ การกำหนดคะแนนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น ๙๕.๐๐-๑๐๐.๐๐ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
- ดีมาก ๘๕.๐๐-๙๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
- ดี ๗๕.๐๐-๘๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้มาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
- พอใช้ ๖๕.๐๐-๗๔.๙๙ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
- ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๕ ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงาต้องปรับปรุง

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 ทำนองเดียวกับของพนักงานราชการตามข้อ ๓.๒ และ ๓.๔

๔.๓ การเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง

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)

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 ได้ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สำหรับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 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 ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

**(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)**
**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

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอนหรือย้ายหรือเลื่อนระหว่างรอบการประเมินแล้วแต่กรณี ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาประเมินผลโดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

/ข้อ ๓ การประเมิน...

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 ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์จังหวัดการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และนโยบายเร่งด่วนที่จังหวัดมอบหมายหรือถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับจังหวัดสู่องค์กรเป็นหลัก หรือหัวหน้าส่วนราชการไว้ก่อนในแต่ละรอบการประเมิน

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

**ทั้งนี้** ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง 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** ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อยเป็นเวลาสองรอบการประเมิน

/ข้อ ๘ ผลการประเมิน...

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

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในจังหวัดขอนแก่น ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม **และเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน**

(๒) ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ จำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสมอาจมีจำนวนอยู่ระหว่าง ๔-๗ ตัว เพื่อให้มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมมิติในการประเมินที่สำคัญ ๆ ได้โดยไม่เกิดภาระต่อการประเมินมากเกินไป ตัวชี้วัดที่จะใช้กับระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนี้ควรเป็นตัวชี้วัดสำคัญ (Key Indicator)

(๓) ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ **ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย**

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก**ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น**

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

/ข้อ ๑๐ เพื่อให้มี...

**ข้อ ๑๐** เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นเลขานุการ

**ข้อ ๑๑** ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร จังหวัดอาจร่วมกับส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

**ข้อ ๑๒** เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน 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 ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ให้ส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดและติดประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายพงษ์ศักดิ์ วิทยาคม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี