



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๘๘๘

ที่ ขก ๐๐๓๒.๑๐๑.๒/๓๗๓

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่จังหวัดขอนแก่น ได้มีหนังสือที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๘๓๒๒ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

๑. การกำหนดระดับการประเมินและคะแนนประเมิน ของบุคลากรแต่ละประเภทต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลขอนแก่นกำหนด ตามประกาศโรงพยาบาลขอนแก่นข้อ ๑.๒
๒. การเสนอรายชื่อเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำประจำปี กรณี ๒ ขึ้นทั้งปีให้เสนอรายชื่อตามโควตาที่ได้รับจัดสรร เรียงลำดับให้ชัดเจนพร้อมแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. กรณีมีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินพร้อมจัดส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล ตามลำดับ
๔. การประกาศผลการประเมินอำนาจผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น จะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว
๕. ให้จัดส่งรายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง/ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายสมศักดิ์ ประภูณวัตร)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น



ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) สังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามที่จังหวัดขอนแก่นได้มีหนังสือที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๘๓๒๒ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แนวทางการบริหารวงเงินเลื่อนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงมา ค่าจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดขอนแก่นกำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการโดยใช้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของจังหวัดขอนแก่น

๑.๒ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

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 การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดขอนแก่นกำหนดโดยเคร่งครัด

๑.๔ การประเมินผลการประเมินรายชื่อข้าราชการผู้มีจำนวนประเมินในระดับดีเด่น และดีมาก ดี พอใช้ เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๒.๒ การคำนวณโควตา ๒ ขั้นทั้งปี ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ การเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง กรณี ๑ ขั้น หรือ ๒ ขั้นทั้งปี ไม่เกินจำนวนโควตาของหน่วยงาน

๒.๓ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน

คะแนน

- | | |
|---------------------|----------------|
| ๑. ดีเด่น | ๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ |
| ๒. เป็นที่ยอมรับได้ | ๖๐.๐๐ - ๘๙.๐๐ |
| ๓. ต้องปรับปรุง | ต่ำกว่า ๖๐.๐๐ |

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ

๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการตามแนวทางประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔

๓.๒ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

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

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

๓.๓ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการนำไปใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- การเลื่อนค่าตอบแทน
- การเลิกจ้าง
- การต่อสัญญาจ้าง
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

๓.๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาจาก ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สำหรับพฤติกรรมการทำงานประเมินตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ

๓.๕ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดีจะไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนและจะได้รับการพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไปด้วย

๓.๖ การกำหนดคะแนนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน

คะแนน

- | | | |
|-----------|----------------|--|
| ๑. ดีเด่น | ๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ | ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงาน |
| | | สูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง |

๒. ดีมาก	๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙	ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เกินกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่า ที่คาดหวัง
๓. ดี	๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙	ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้มาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่า ที่คาดหวัง
๔. พอใช้	๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙	ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ต่ำกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่า ที่คาดหวัง
๕. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๕.๐๐	ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ต้องปรับปรุง

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๔.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหาร
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญา
จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗

๔.๒ การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง
ทำนองเดียวกับของพนักงานราชการตามข้อ ๓.๒ และ ๓.๔

๔.๓ การเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ต้องมีผลการประเมินการ
ปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี หากผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุด
สัญญาจ้าง

๔.๔ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ดีเด่น	๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐
๒. ดีมาก	๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙
๓. ดี	๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙
๔. พอใช้	๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙
๕. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๕.๐๐

(คำอธิบายเหมือนของพนักงานราชการ)

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

๕.๑ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำไปใช้พิจารณา ดังนี้

- การปรับเพิ่มค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่น
- การเลิกจ้าง
- การจ้างต่อ
- การพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

๕.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาจาก ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สำหรับพฤติกรรมการทำงาน ประเมินตามสมรรถนะของข้าราชการ

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 ตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามประกาศให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไป



(นายสมศักดิ์ ประภูณาวัตร)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

แบบบัญชีสรุปรายชื่อและผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
 รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
 กลุ่มงาน..... จำนวน.....คน (ตามปฏิบัติจริง)

โควตาดีเด่น (๑๕%) จำนวน.....คน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สรุปคะแนนรวม ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	หมายเหตุ
	ดีเด่น ๑ (๕ %) จำนวน.....คน		
๑			
๒			
๓			
	ดีเด่น ๒ (๑๐ %) จำนวน.....คน		
๑			
๒			
๓			
	ดีมาก ๑ จำนวน.....คน		
๑			
๒			
๓			
	ดีมาก ๒ จำนวน.....คน		
๑			
๒			
๓			
	ดี ๑ จำนวน.....คน		
๑			
๒			
	ดี ๒ จำนวน.....คน		
๑			
๒			
	พอใช้ (ถ้ามี) จำนวน.....คน		
๑			
๒			
	ต้องปรับปรุง (ถ้ามี) จำนวน.....คน		
๑			
๒			

ลงชื่อ.....
 (.....)

หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน.....

รายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
 กรณีดีเด่น ๑ ชั้น เรียงลำดับก่อน - หลัง
 ลูกจ้างประจำ

ฝ่าย/กลุ่มงาน.....

ลำดับที่	ชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง กรณี ๑ ชั้น	หมายเหตุ

ลงชื่อ.....
 (.....)

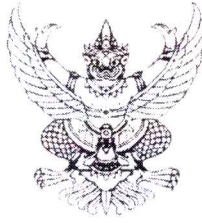
หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน.....

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	-	1
4	กลุ่มงานโครงสร้างฯ	3	0.45	0.45	-	
5	กลุ่มงานโภชนาการ	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	-	1
10	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	2	0.30	0.30	-	
11	กลุ่มงานกายภาพบำบัด	3	0.45	0.45	-	
		8	1.20	1.20	0	
12	ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา	1	0.15	0.15		1
13	กลุ่มงานสร้างเสริมสุขภาพ	1	0.15	0.15	-	
14	กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	1	0.15	0.15	-	
		3	0.45	0.45	0	
15	กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา	1	0.15	0.15	-	1
16	กลุ่มงานพยาธิวิทยา	1	0.15	0.15	-	
17	กลุ่มงานรังสีวิทยา	1	0.15	0.15	-	
		3	0.45	0.45	0	
18	กลุ่มงานทันตกรรม	2	0.30	0.30	-	1
19	ศูนย์คลังเลือดกลาง	1	0.15	0.15	-	
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



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรา ๘๖ 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 เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน 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 ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาประเมินผล โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

/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 ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์จังหวัดการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และนโยบายเร่งด่วนที่จังหวัดมอบหมาย หรือถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับจังหวัดสู่องค์กรเป็นหลัก หรือหัวหน้าส่วนราชการไว้อ่อนในแต่ละรอบการประเมิน

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

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับ ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง รอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ องค์ประกอบร้อยละ 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 และให้เป็นไปตามแบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดขอนแก่นกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อยเป็นเวลาสองรอบการประเมิน

/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) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

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

(๓) ให้ผู้ประเมิน ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

คุณ

/ข้อ ๑๐ เพื่อให้มี...

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

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผล อันสมควร จังหวัดอาจร่วมกับส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติม เป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน สามัญในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน 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 ๑๓/ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น