



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๘๘๘

ที่ ขก ๐๐๓๒.๑๐๑.๒/ พิเศษ

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง

ลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่จังหวัดขอนแก่น ได้มีหนังสือ ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๓๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ แจ้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ สังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดจึงขอให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. การกำหนดระดับการประเมินและคะแนนประเมิน ของบุคลากรแต่ละประเภทต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลขอนแก่นกำหนด ตามประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น ลงวันที่ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. การเสนอรายชื่อเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ กรณี ๑ ขึ้น ให้เสนอรายชื่อตามโควตาที่ได้รับจัดสรร เรียงลำดับให้ชัดเจนพร้อมแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. กรณีมีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินพร้อมจัดส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อยรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล ตามลำดับ

๔. การประกาศผลการประเมินอำนาจผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น จะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

๕. ให้กลุ่มงานบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ร้อยละ ๒.๘๙ ของเงินเดือนข้าราชการในกลุ่มงาน (ตามปฏิบัติจริง) โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจะส่งไฟล์การบริหารวงเงินไปที่อีเมลของหัวหน้ากลุ่มงาน ขอให้ท่านดำเนินการบริหารวงเงินและส่งไฟล์กลับทางอีเมล hmrkhh@gmail.com พร้อมส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการมาที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายเกรียงศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น



ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ด้วยจังหวัดขอนแก่นได้มีหนังสือ ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๓๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔
แจ้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แนวทางการบริหารการเงิน
เลื่อนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ
ชำนาญการพิเศษลงมา ค่าจ้างลูกจ้างประจำ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดขอนแก่นกำหนด จึงกำหนด
หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
โดยใช้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของจังหวัดขอนแก่น

๑.๒ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้
แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
๑. ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐
๒. ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙
๓. ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙
๔. พอใช้	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙
๕. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานเป็นไปตามแบบประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดขอนแก่นกำหนดโดยเคร่งครัด

๑.๔ การประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ดีมาก เป็นอำนาจของ
ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัดพิจารณา
เสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

ข้อ ๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐
ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๒.๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น ๑ ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

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 กรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ต้องจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเกรียงศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น

๒๕๖๕
Um



๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดขอนแก่น
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
๖. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดขอนแก่นสำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔
๒. ประกาศจังหวัดขอนแก่น เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕
ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔
๓. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๔. แบบสำรวจข้อมูลเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
๕. แบบสรุปผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
๖. แบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตามที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ และได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญโดยให้ถือ
ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป และได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป โดยให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในแต่ละ
ประเภทและระดับตำแหน่ง นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดขอนแก่น รอบที่ ๑
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด จึงให้ส่วนราชการประจำจังหวัด
ขอนแก่นดำเนินการ ดังนี้

๑. ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับ
ปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน

๑.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการ
และให้นำผลการประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดขอนแก่นตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ (สำหรับการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

๑.๒ นับจำนวนข้าราชการและจำนวนอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับตำแหน่งดังกล่าว ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อนำมาคำนวณวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓

๑.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของฐานเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ สำหรับ วงเงินที่จังหวัดขอนแก่นกันไว้เพื่อการบริหารจะนำมาจัดสรรให้เป็นไปตามประกาศการบริหารวงเงินการเลื่อน เงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ของจังหวัดขอนแก่นต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๒. ลูกจ้างประจำ

๒.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ มาใช้สำหรับประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

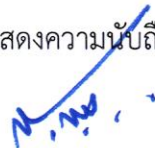
๒.๒ ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น ๑ ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๓. ให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามสิ่งที่ส่ง มาด้วย ๓ ให้จัดทำสำรวจข้อมูลเพื่อเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างและแบบสรุปการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ และ ๕ ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดขอนแก่น อย่างช้าภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ จังหวัดขอนแก่น พิจารณาต่อไป

๔. ให้จัดทำแบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ พร้อมกับการเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน หลังจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัด พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ ผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๒๓ ๘๐๐๑ มท. ๔๐๔๒๔



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

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 ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

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 โดยกรมอบหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

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/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาประเมินผล โดยให้น้ำหนักถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นประธานกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ 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

๑๑.๑ การลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด

๑๑.๒ การลงนามในประกาศกำหนดช่วงคะแนนและร้อยละในการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ให้ส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดและติดประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

น.บ.
(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง การบริหารการเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด
จังหวัดขอนแก่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน
๒๕๕๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘
ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ หนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการ
สังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคบริหารการเงินในการเลื่อนเงินเดือนในรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวนร้อยละ ๒.๙๕ โดยให้คำนวณวงเงินที่ใช้เลื่อนจากอัตราเงินเดือน
ของข้าราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ สำหรับ
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งและประเภทดังกล่าวข้างต้นในสังกัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕
(เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕) ทั้งนี้ แนวทางรายละเอียดวงเงินจัดสรรและการบริหารการเงิน
เลื่อนเงินเดือนตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

แนวทางการบริหารวงเงินโอนเงินเดือนของข้าราชการ
(แนบท้ายประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

โดยที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนของข้าราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น สำหรับรอบการประเมิน รอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัด ขอนแก่น ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการจังหวัดขอนแก่น

๒. การบริหารวงเงินและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๒.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๙๕

ให้จัดสรรให้ส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๕

ให้จัดสรรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่นเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมแก่ ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ พุ昧และเสียสละ

ทั้งนี้ ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษ จะได้รับเพิ่มเติมจากการ เลื่อนเงินเดือนในโควตাপกติในอัตราร้อยละที่ต่างกันได้ โดยข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินฯ ดังกล่าว อยู่ในระดับดีมาก หรือระดับดีเด่น และเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปกติ

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น
สำหรับรอบการประเมินรอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ช่วงเวลา
๑.	การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น ๑.๑ สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ๑.๒ จังหวัดแจ้งเวียนประกาศฯ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ให้ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ	ภายในสัปดาห์แรกของเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒.	การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงทั้งผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินแล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓.	การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) แต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติราชการ	เดือนมกราคม – มีนาคม ๒๕๖๕
๔.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้คะแนน ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ ๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน (ตามข้อ ๒) ๔.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด	สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๕
๕.	การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประเมินฯ ของหน่วยงาน รวบรวมผลการประเมินของข้าราชการในสังกัด เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงาน ๕.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของหน่วยงาน เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน ๕.๓ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลรายบุคคล และให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ	สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๕
๖.	การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดลงนามในประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากของข้าราชการในสังกัด	สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๕

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ช่วงเวลา
๗	การส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับจังหวัด ๗.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด เสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ตามแบบรายงานที่จังหวัดกำหนด ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ๗.๒ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ รวบรวมผลการประเมินของทุกส่วนราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ	ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
๘	การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น ๘.๑ การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมของจังหวัดต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ๘.๒ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด เสนอผลการประเมินฯ ตามข้อ ๘.๑ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนเมษายน ๒๕๖๕
๙	การเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๙.๑ จังหวัดแจ้งส่วนราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๘.๒ เสนอร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๙.๒ ส่วนราชการเสนอร่างคำสั่งพร้อมแบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด ๙.๓ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งเลื่อนเงินเดือนตามที่ส่วนราชการเสนอ	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๕
๑๐	การจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีผู้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๕

หมายเหตุ : ทั้งนี้ ขอให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดังกล่าวโดยเคร่งครัด หากมิได้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด จะมีผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

แบบสำรวจข้อมูลเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ
ของส่วนราชการภูมิภาคประจำจังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕
หน่วยงาน

๑. ข้าราชการ

๑.๑ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	จำนวน	คน
๑.๒ เงินเดือนรวมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	จำนวน	บาท
๑.๓ วงเงินรวมร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวม ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	จำนวน	บาท
๑.๔ วงเงินที่ได้รับการจัดสรรร้อยละ ๒.๙๕	จำนวน	บาท
๑.๕ วงเงินจัดสรรให้จังหวัด ร้อยละ ๐.๐๕	จำนวน	บาท

๒. ลูกจ้างประจำ

๒.๑ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	จำนวน	คน
๒.๒ โควตา ๑๕ % ของจำนวนลูกจ้าง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	จำนวน	คน
๒.๓ วงเงินค่าจ้างรวมของลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริง ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	จำนวน	บาท
๒.๔ วงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้าง (ร้อยละ ๖ ของฐานวงเงินค่าจ้างรวม)	จำนวน	บาท
๒.๕ วงเงินที่ใช้เลื่อน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕	จำนวน	บาท

(ลงชื่อ)

หัวหน้าส่วนราชการ

(

)

ตำแหน่ง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน รอบการประเมิน รอบ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ส่วนราชการ.....

จำนวนข้าราชการ.....คน จำนวนเงินเดือนรวม (๑ มีนาคม ๒๕๖๕) บาท จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร ๒.๙๕ % เป็นจำนวนเงิน.....บาท

เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

ผลการประเมิน	ดีเด่น	ช่วงคะแนน ๙๐-๑๐๐	ร้อยละที่ได้เลื่อน.....
	ดีมาก	ช่วงคะแนน ๘๐-๘๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน.....
	ดี	ช่วงคะแนน ๗๐-๗๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน.....
	พอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐-๖๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน.....
	ต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละที่ได้เลื่อน ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือนเดิม	คะแนน	ฐานในการ คำนวณ	ร้อยละ ที่ได้เลื่อน	เงินเดือน ขั้นสูง	จำนวนเงิน ที่ใช้เลื่อน	ผลการ ประเมิน	หมายเหตุ
									(ดีเด่น)	
									(ดีมาก)	
รวม										

วงเงินการบริหาร.....บาท

ใช้ในการเลื่อน.....บาท

วงเงินคงเหลือ.....บาท

ผลการประเมินระดับดีเด่น.....คน

ผลการประเมินระดับดีมาก.....คน

ผลการประเมินระดับดี.....คน

ผลการประเมินระดับพอใช้.....คน

ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.....คน

ลงชื่อ

ผู้เสนอ

(

)

หัวหน้าส่วนราชการ

แบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)
ของหน่วยงาน.....

ขอรับรองว่า (ชื่อหน่วยงาน) ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ.
กำหนดและเป็นไปตามประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๖๔ ถูกต้องครบถ้วน และ
เป็นจริงทุกประการ
(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการดำเนินการ)

ลำดับ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ		หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้ว	ยังไม่ดำเนินการ	
๑	แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน			
๒	กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมาย งานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับ ลักษณะงาน			
๓	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับ การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับ การประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการ ประเมิน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในการ ปฏิบัติราชการ			
๔	แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมิน ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน			
๕	ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติ ราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่ เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน			
๖	ส่วนราชการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน			
๗	การจัดทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีผู้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)			

ลงชื่อ.....

()

หัวหน้าส่วนราชการ



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ

ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ และมาตรา ๖ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการแนบท้ายคำสั่งนี้ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำ หรือต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภท ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ข้าราชการ : เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำม้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

ลูกจ้างประจำ : เมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

พนักงานราชการ : เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข : เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๗ แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นต่อไป

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) : เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๘ แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นทราบต่อไปด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายจารึก เหล่าประเสริฐ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑. ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒. ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑

/พนักงานราชการ...

พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการ ประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวง สาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมิน กับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารลูกจ้างชั่วคราว เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง
แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่
กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....
ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง.....ได้รับทราบว่ามีผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....
ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น
ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่.....
ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

☐ รอบที่ ๑

๑ ตุลาคม _____

ถึง ๓๑ มีนาคม _____

☐ รอบที่ ๒

๑ เมษายน _____

ถึง ๓๐ กันยายน _____

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____

ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกรายละเอียดการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และ

น้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๔) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)			
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น
- ☐ ดีมาก
- ☐ ดี
- ☐ พอใช้
- ☐ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

- ☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ
รายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน:

- ☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
- ☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี..... เป็นพยาน

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ลงชื่อ :พยาน

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

- ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

- ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลขอนแก่น
ตามประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลขอนแก่น		
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล วัน/เดือน/ปี : ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ หัวข้อ : ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ฯลฯ ประจำปี ๒๕๖๕ ๒. แนวทางปฏิบัติในการจัดทำคํามั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) Link ภายนอก : หมายเหตุ :		
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ประกอบ คงเย็น (นายประกอบ คงเย็น) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง วรรณกร แผงกระโทก (นางวรรณกร แผงกระโทก) หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง วรรณกร แผงกระโทก (นางวรรณกร แผงกระโทก) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารทางราชการ โรงพยาบาลขอนแก่น วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ มนเทียร วชิระบุญจุมพงษ์ (นายมนเทียร วชิระบุญจุมพงษ์) เจ้าพนักงานธุรการ วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕		