



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๘๘๘

ที่ ขก ๐๐๓๒.๑๐๑.๒/ ไร้สาย

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่จังหวัดขอนแก่น ได้มีหนังสือ ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๓๒๒๔ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
แจ้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและเลื่อนเงินเดือนและ
เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อน
เงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ สังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

๑. การกำหนดระดับการประเมินและคะแนนประเมิน ของบุคลากรแต่ละประเภทต้องเป็น
ตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลขอนแก่นกำหนด ตามประกาศโรงพยาบาลขอนแก่นข้อ ๑.๒
๒. การเสนอรายชื่อเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำประจำปี กรณี ๑ ขึ้น ให้เสนอรายชื่อ
ตามโควตาที่ได้รับจัดสรร เรียงลำดับให้ชัดเจนพร้อมแนบบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. กรณีมีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินพร้อม
จัดส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล ตามลำดับ
๔. การประกาศผลการประเมินอำนาจผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น จะประกาศให้ทราบ
เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้อำนวยการจังหวัดเห็นชอบแล้ว
๕. ให้จัดส่งรายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง/
ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง ตามเอกสารหมายเลข ๑ - ๒ ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔
ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

นส

(นางนัตยา มิลล์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น



ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น

ตามที่จังหวัดขอนแก่นได้มีหนังสือ ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๓๒๒๔ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
แจ้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดขอนแก่น
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และแนวทางการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดขอนแก่นกำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทาง
ปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการโดยใช้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของจังหวัดขอนแก่น

๑.๒ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผลคะแนน
โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
๑. ดีเด่น (โควตา ๑๕%)	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๓.๕๐ - ๖.๐๐
- ดีเด่น ๑ (๕%)	๙๖.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๓.๘๐ - ๖.๐๐
- ดีเด่น ๒ (๑๐%)	๙๐.๐๐ - ๙๕.๙๙	๓.๕๐ - ๓.๗๙
๒. ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๓.๑๐ - ๓.๒๐
- ดีมาก ๑	๘๖.๐๐ - ๘๙.๙๙	๓.๒๐
- ดีมาก ๒	๘๐.๐๐ - ๘๕.๙๙	๓.๑๐
๓. ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๘๐ - ๒.๙๐
- ดี ๑	๗๖.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๙๐
- ดี ๒	๗๐.๐๐ - ๗๕.๙๙	๒.๘๐
๔. พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๒
๕. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	

๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดขอนแก่นกำหนดโดยเคร่งครัด

๑.๔ การประเมินผลการประเมินรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และดีมาก ดี พอใช้ เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะประกาศให้ทราบเมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเสร็จสิ้นและผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบแล้ว

ข้อ ๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

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

๒.๒ การคำนวณโควตา ๒ ขั้นทั้งปี ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ การเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง กรณี ๑ ขั้น หรือ ๒ ขั้นทั้งปี ไม่เกินจำนวนโควตาของหน่วยงาน

๒.๓ การกำหนดคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 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 (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ต้องจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามประกาศให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔


(นางนันทยา มิสต์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น



แบบบัญชีสรุปรายชื่อและผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

รอบที่ 1 (วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2564)

กลุ่มงาน..... จำนวน.....คน (ตามปฏิบัติจริง)

โควตาดีเด่น (15%) จำนวน.....คน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สรุปคะแนนรวม ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	หมายเหตุ
	ดีเด่น 1 (5 %) จำนวน.....คน		
1			
2			
3			
	ดีเด่น 2 (10 %) จำนวน.....คน		
1			
2			
3			
	ดีมาก 1 จำนวน.....คน		
1			
2			
3			
	ดีมาก 2 จำนวน.....คน		
1			
2			
3			
	ดี 1 จำนวน.....คน		
1			
2			
	ดี 2 จำนวน.....คน		
1			
2			
	พอใช้ (ถ้ามี) จำนวน.....คน		
1			
2			
	ต้องปรับปรุง (ถ้ามี) จำนวน.....คน		
1			
2			

ลงชื่อ.....

(.....)

หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน.....

รายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2564
 กรณีดีเด่น 1 ชั้น เรียงลำดับก่อน - หลัง
ลูกจ้างประจำ

ฝ่าย/กลุ่มงาน.....

ลำดับที่	ชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง กรณี 1 ชั้น	หมายเหตุ

ลงชื่อ.....

(.....)

หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน.....

ข้อมูลพิจารณาความดีความชอบลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ 2564 (1 เมษายน 2564)

จำนวนลูกจ้างประจำ ที่โรงพยาบาลขอนแก่นนับได้ในวันที่ 1 มีนาคม 2564 = 88 คน

คิดโควตา 1 ขึ้น 15% ได้ 13.00 คน

ลำดับที่	ฝ่าย/กลุ่มงาน	จำนวน ณ 1 มี.ค.64	คิด 15 % ณ 1 มี.ค.64	รวมโควตา ณ 1 มี.ค.64	จำนวนที่ จัดสรรให้	หมายเหตุ
	กลุ่มภารกิจอำนวยการ					
1	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	6	0.90	0.90	1	
2	กลุ่มงานการเงิน	5	0.75	0.75	-	
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	-	
		20		3.00	1.00	
7	กลุ่มงานยุทธศาสตร์บริการและสารสนเทศทางการ	8	1.20	1.20	1	
8	กลุ่มงานเภสัชกรรม	6	0.90	0.90	1	
		14		2.10	2	
9	กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ	3	0.45	0.45	-	
10	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	2	0.30	0.30	-	1
11	กลุ่มงานกายภาพบำบัด	1	0.15	0.15	-	
		6	0.90	0.90	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	กลุ่มงานพยาธิวิทยาภาววิทยา	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	50.00	7.50		3	3 +(5)*
21	กลุ่มการพยาบาล	38.00	5.70		5	5
	รวมโควตาทุกฝ่าย/กลุ่มงาน	88.00	13.20		8	13

13