



ประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

ตามที่จังหวัดขอนแก่น ได้มีหนังสือ ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๒๘๘ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๘
แจ้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงไป และประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงไป และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดขอนแก่น
กำหนด โรงพยาบาลขอนแก่นจึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใช้ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการของจังหวัดขอนแก่น ตามประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น สำหรับรอบการประเมินวันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

๑.๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น ได้แก่

๑.๒.๑ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น สำหรับการประเมินฯ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วย
ผู้อำนวยการ และหน่วยงานภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแลของผู้บริหารโรงพยาบาลขอนแก่น

๑.๒.๒ รองผู้อำนวยการภารกิจด้านต่าง ๆ สำหรับการประเมินฯ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน/
หน่วยงานพิเศษ

๑.๒.๓ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน/หน่วยงานพิเศษ สำหรับการประเมินฯ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน
ได้บังคับบัญชา

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

๑.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว หรือ
ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์
ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์จังหวัดการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และนโยบายเร่งด่วน
ที่จังหวัดมอบหมาย หรือถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับจังหวัดสู่องค์กรเป็นหลัก หรือหัวหน้าส่วนราชการไว้ก่อน
ในแต่ละรอบการประเมิน

๑.๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๑.๔ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙
ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดขอนแก่นกำหนดโดยเคร่งครัด

๑.๖ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บต้นฉบับไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อยเป็นเวลาสองรอบการประเมิน

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

๑.๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑.๘.๑ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

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

๑.๘.๓ ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๘.๔ ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๘.๕ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๘.๖ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

๑.๙ การบริหารเงินและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๙๕ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงไป และประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงไป ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๙.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๙๐ จัดสรรให้หัวหน้ากลุ่มงาน/สำนักงาน/ศูนย์/หน่วยงานพิเศษบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการในหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๑.๙.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๒๕ จัดสรรให้รองผู้อำนวยการภารกิจด้านต่าง ๆ บริหารวงเงินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมแก่ข้าราชการภายในกลุ่มภารกิจ

๑.๙.๓ วงเงินร้อยละ ๐.๐๒๕ จัดสรรให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่นบริหารวงเงินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทুমเทและเสียสละ

ข้อ ๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๒.๒ ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งปีแรก ทั้งนี้ จำนวนผู้ได้รับการเลื่อนขั้น ๑ ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘

๓ ระดับ ดังนี้

๒.๓ การกำหนดคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐.๐๐ – ๘๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

ข้อ ๓ กรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ต้องจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

nr ✓

(นายสุรสิทธิ์ จิตรพิทักษ์เลิศ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่น