



ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย  
ระดับหน่วยงาน

ตามที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน

ดังนั้น กรมอนามัยจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑. รอบระยะเวลาการประเมิน
๒. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๕. การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๖. การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๗. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน
๘. ระบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อกรมอนามัย
๙. เกณฑ์การจัดสรรวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ระดับหน่วยงาน

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

และให้ทุกหน่วยงานนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัยนี้ ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย

ส่วนพนักงานกระทรวงและลูกจ้างประจำ ขอให้ผู้อำนวยการทุกหน่วยงานนำแนวทางตามเกณฑ์การประเมินนี้ไปประยุกต์ใช้โดยให้คำนึงถึงภารกิจของหน่วยงานและความยากง่ายของภารกิจที่เจ้าหน้าที่ ทั้ง ๒ ประเภทปฏิบัติ รวมทั้งพิจารณาถึงความเป็นธรรมในการประเมิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิชาญ เฟื่องจันทร์)

อธิบดีกรมอนามัย

# รายละเอียดและคำอธิบายเพิ่มเติม

## หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อน เงินเดือน และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน

ทั้งนี้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กรมอนามัยได้กำหนดให้มีวิธีบริหารผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน ซึ่งในที่นี้ให้หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับกรม หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่

- ๑) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๒) การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
- ๕) การนำผลที่ได้จากการประเมิน ไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนี้

| องค์ประกอบ   | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |
|--|---|
| ๑. รอบระยะเวลาในการประเมินผล                               | รอบที่ ๑ เดือนตุลาคม - เดือนกุมภาพันธ์ ของปีถัดไป<br>รอบที่ ๒ เดือนมีนาคม - เดือนกรกฎาคม ของปีเดียวกัน  |
| ๒. องค์ประกอบการประเมินผลและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ | ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบและมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้<br><b>ข้าราชการ พนักงานราชการ</b><br>- ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐<br>- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐<br>สำหรับข้าราชการอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน<br>- กำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น |

| องค์ประกอบ   | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|--|--|
| <p>๓. หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน ในที่นี้หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้อำนวยการสำนัก/ กองหรือเทียบเท่า /ผู้อำนวยการสถาบัน/ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑-๑๓</p> | <p>ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน ให้จัดกลุ่มหน่วยงานเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>กลุ่ม ๑ : หน่วยงานส่วนกลางสายวิชาการ (ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) ได้แก่ สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักส่งเสริมสุขภาพ สำนักทันตสาธารณสุข สำนักโภชนาการ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม สำนักสุขภาพิบาลอาหารและน้ำ กองประเมินผลกระทบและสุขภาพ ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย</p> <p>กลุ่ม ๒ : หน่วยงานส่วนกลางสายสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองแผนงาน กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์สื่อสารสาธารณะ สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานเลขานุการกรม</p> <p>กลุ่ม ๓ : หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ศูนย์อนามัยที่ ๑ - ๑๓, ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ, ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ</p> <p>๒) วิธีการประเมินผลปฏิบัติงาน ให้มีการดำเนินการ ๒ ขั้นตอน คือ</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๑</u> : คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมอนามัย ทำหน้าที่กลั่นกรองและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน ต่อคณะกรรมการบริหารระดับสูงของกรมอนามัย</p> <p>กรณีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ให้มีการสุ่มประเมินหน่วยงานและ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาด้วย</p> |

| องค์ประกอบ  | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |
|---|--|-------------|----------------|------------|------------------|---------|------------------|------------|------------------|-------------------|-------------------|
|   | <p><u>ขั้นตอนที่ ๒</u> : คณะกรรมการบริหารระดับสูงของกรมอนามัย ซึ่งได้แก่ อธิบดี และรองอธิบดีกรมอนามัย เป็นผู้ให้ดุลพินิจโดยใช้ข้อมูลในขั้นตอนที่ ๑ ประกอบการพิจารณาและหรือสามารถใช้วิธีการอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ฯลฯ โดยต้องเป็นวิธีเดียวกัน เพื่อประกอบการพิจารณาและสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมินด้วย</p>   |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |
| <p><b>๓.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</b></p> <p><b>๓.๒.๑ จำนวนตัวชี้วัด</b></p> | <p>ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร</p> <p><b>ระดับหน่วยงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้มีตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ๑๐ - ๑๕ ตัวชี้วัด</li> </ul> <p>ทั้งนี้สำหรับสำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้มีตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เท่ากับรองอธิบดีกรมอนามัย คือ ๑๙ ตัวชี้วัด</p> <p><b>ข้าราชการประเภทอำนวยการ</b> ในที่นี้ครอบคลุมถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ</p> <p><b>ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และหรืองาน</b> ให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๕- ๘ ตัว</p> <p><b>ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน</b> ให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๓ - ๕ ตัว</p> <p><b>พนักงานราชการ</b> ให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๓-๕ ตัว</p> |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |
| <p><b>๓.๒.๒ การกำหนดค่าเป้าหมาย</b></p>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน(ผลสัมฤทธิ์ของงาน) เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง</li> <li>• สำหรับช่วงคะแนนให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มคะแนนผลการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับ คือ</li> </ul> <table border="1" data-bbox="837 1818 1409 2063"> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๙๐ - ๑๐๐ คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๐ คะแนน</td> </tr> </tbody> </table>   | ระดับดีเด่น | ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน | ระดับดีมาก | ๘๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน | ระดับดี | ๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน | ระดับพอใช้ | ๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน | ระดับต้องปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๐ คะแนน |
| ระดับดีเด่น   | ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน   |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |
| ระดับดีมาก  | ๘๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน   |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |
| ระดับดี   | ๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน   |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |
| ระดับพอใช้  | ๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน   |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |
| ระดับต้องปรับปรุง   | น้อยกว่า ๖๐ คะแนน  |             |                |            |                  |         |                  |            |                  |                   |                   |

| องค์ประกอบ   | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |
|--|---|
| <p>๓.๒.๓ การกำหนดน้ำหนัก</p>                                 | <p><b>ระดับหน่วยงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (๑๙ ตัวชี้วัด) ให้กำหนดน้ำหนักเท่ากับ ๒</li> <li>• ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของกรม ให้กำหนดน้ำหนักเท่ากับ ๒</li> <li>• ตัวชี้วัดตามงาน/ภารกิจ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กำหนดน้ำหนัก เท่ากับ ๑</li> </ul>  |
| <p>๓.๓ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ<br/>(ตามเอกสารหมายเลข ๑)</p> | <p>การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ</p> <p><b>๑. สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด (๓๐คะแนน)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์</li> <li>๒) บริการที่ดี</li> <li>๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</li> <li>๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</li> <li>๕) การทำงานเป็นทีม</li> </ol> <p><b>๒. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมอนามัยกำหนด</b></p> <p><b>๒.๑ สมรรถนะทางการบริหาร (๔๐คะแนน)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) สภาวะผู้นำ</li> <li>๒) วิสัยทัศน์</li> <li>๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ</li> <li>๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน</li> <li>๕) การควบคุมตนเอง</li> <li>๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน</li> </ol> <p><b>๒.๒ สมรรถนะหลักของกรมอนามัย (๓๐คะแนน)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การวางแผนและการจัดการ</li> <li>๒) การติดตามและประเมินผล</li> <li>๓) การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้</li> <li>๔) ความเข้าใจผู้อื่น</li> </ol> |

| องค์ประกอบ  | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
|---|---|----------------------------|--------------------------------|---------|---------------------------------------|---------|-------------------|---------|--------------------|---------|--------------------|---------|--------|
| <b>๓.๓.๑ มาตรฐานวัดสมรรถนะ</b>  | ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับได้แก่ <table border="1" data-bbox="660 392 1270 633" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>ระดับ ๑</td> <td>ต่ำกว่าที่คาดหวังและต้องปรับปรุงแก้ไข</td> </tr> <tr> <td>ระดับ ๒</td> <td>ต่ำกว่าที่คาดหวัง</td> </tr> <tr> <td>ระดับ ๓</td> <td>บรรลุตามที่คาดหวัง</td> </tr> <tr> <td>ระดับ ๔</td> <td>เกินกว่าที่คาดหวัง</td> </tr> <tr> <td>ระดับ ๕</td> <td>ดีเด่น</td> </tr> </table> |                            |                                | ระดับ ๑ | ต่ำกว่าที่คาดหวังและต้องปรับปรุงแก้ไข | ระดับ ๒ | ต่ำกว่าที่คาดหวัง | ระดับ ๓ | บรรลุตามที่คาดหวัง | ระดับ ๔ | เกินกว่าที่คาดหวัง | ระดับ ๕ | ดีเด่น |
| ระดับ ๑   | ต่ำกว่าที่คาดหวังและต้องปรับปรุงแก้ไข   |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับ ๒   | ต่ำกว่าที่คาดหวัง   |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับ ๓   | บรรลุตามที่คาดหวัง  |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับ ๔   | เกินกว่าที่คาดหวัง  |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับ ๕   | ดีเด่น  |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| <b>๓.๓.๒ การกำหนดค่าเป้าหมาย (ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง)</b>   |   |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| <b>ประเภท/สมรรถนะ</b>   | <b>สมรรถนะ</b>  |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
|   | <b>สมรรถนะหลัก</b>  | <b>สมรรถนะทางการบริหาร</b> | <b>สมรรถนะหลักของกรมอนามัย</b> |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| <b>บริหาร</b>   |   |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับสูง  | ๕   | ๔                          | ๕                              |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับต้น  | ๕   | ๓                          | ๔                              |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| <b>อำนวยการ</b>   |   |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับสูง  | ๔   | ๒                          | ๔                              |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับต้น  | ๓   | ๑                          | ๓                              |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| <b>วิชาการ</b>  |   |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับทรงคุณวุฒิ   | ๕   | ๓                          | ๕                              |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับเชี่ยวชาญ  | ๔   | ๒*                         | ๔                              |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| ระดับชำนาญการพิเศษ  | ๓   | ๑*                         | ๓                              |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| * ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ |   |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |
| <b>๓.๓.๓ การกำหนดน้ำหนัก</b>  | ตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไม่มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละรายการสมรรถนะ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและคำนวณดังนี้  |                            |                                |         |                                       |         |                   |         |                    |         |                    |         |        |

| องค์ประกอบ   | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |  |   |         |         |  |  |  |   |                 |                 |                 |         |
|--|---|--|---|---------|---------|--|--|--|---|-----------------|-----------------|-----------------|---------|
|  | <p>มาตรวัด ใช้มาตรวัดแบบ Bar Scale</p> <p>โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับในฐานะมาตรวัด การประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่า ผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="655 633 1449 974"> <thead> <tr> <th>๐ คะแนน</th> <th>๑ คะแนน</th> <th>๒ คะแนน</th> <th>๓ คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ</td> <td>สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ</td> <td>สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ</td> <td>สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่เท่ากับหรือสูงกว่าระดับ</td> </tr> <tr> <td>คาดหวัง ๓ ระดับ</td> <td>คาดหวัง ๒ ระดับ</td> <td>คาดหวัง ๑ ระดับ</td> <td>คาดหวัง</td> </tr> </tbody> </table> <p>วิธีการคำนวณคะแนนสมรรถนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่า หรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓</li> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒</li> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑</li> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐</li> </ul> <p>หลังจากนั้นใช้สูตรการคำนวณคะแนนสมรรถนะ ดังนี้</p> $\frac{\text{ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทุกตัว}}{\text{จำนวนสมรรถนะ} \times ๓} \times ๑๐๐$ | ๐ คะแนน  | ๑ คะแนน   | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่เท่ากับหรือสูงกว่าระดับ | คาดหวัง ๓ ระดับ | คาดหวัง ๒ ระดับ | คาดหวัง ๑ ระดับ | คาดหวัง |
| ๐ คะแนน  | ๑ คะแนน   | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   |         |         |  |  |  |   |                 |                 |                 |         |
| สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ           | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ  | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่เท่ากับหรือสูงกว่าระดับ |         |         |  |  |  |   |                 |                 |                 |         |
| คาดหวัง ๓ ระดับ  | คาดหวัง ๒ ระดับ   | คาดหวัง ๑ ระดับ                                    | คาดหวัง   |         |         |  |  |  |   |                 |                 |                 |         |
| <p>๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>                       | <p>ใช้แบบฟอร์มตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามเอกสารหมายเลข ๒)</p>   |  |   |         |         |  |  |  |   |                 |                 |                 |         |
| <p>๕. การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เฉพาะคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งคะแนนดังกล่าวได้ผ่านการความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการและคณะกรรมการบริหารระดับสูงตามลำดับ โดยมีอธิบดีกรมอนามัยและหรือรองอธิบดีที่ได้รับมอบหมายลงลายมือชื่อกำกับ</li> <li>• แจ้งให้หน่วยงานผู้รับการประเมินทราบ โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมอนามัย</li> </ul>  |  |   |         |         |  |  |  |   |                 |                 |                 |         |

| องค์ประกอบ  | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |
|---|---|
| ๖. การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้ประกาศรายชื่อหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการ เฉพาะกลุ่มระดับดีเด่น ลงนามโดยอธิบดีกรมอนามัย หลังกรมอนามัยได้มีประกาศอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนแล้ว ในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>• รวมถึงนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารองค์การ / พัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆต่อไป</li> </ul>  |
| ๗. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้หน่วยงานบันทึกผลการประเมินการรายงานผลปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน ลงในระบบ DOC กรมอนามัย</li> <li>• ให้หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในรูปแบบที่สามารถสืบค้นข้อมูลย้อนหลัง และสามารถจัดทำสรุปวิเคราะห์ผลในภาพรวมของระดับหน่วยงานได้</li> </ul>  |
| ๘. ระบบการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อกรมอนามัย      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• หลังจากหน่วยงานได้บันทึกผลการปฏิบัติงาน ลงในระบบ DOC กรมอนามัย (ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย หรือไปที่เว็บไซต์ <a href="http://doc.anamai.moph.go.th/">http://doc.anamai.moph.go.th/</a> โปรแกรมจะประมวลผลข้อมูล และจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลสำหรับใช้ดำเนินการบริหารค่าตอบแทนต่อไป</li> <li>• สำหรับหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ข้าราชการซึ่งอยู่ในหน่วยงานดังกล่าว กรมฯจะใช้ทำการสุ่มสำรวจ เพื่อการทวนสอบระดับความสำเร็จข้าราชการในกลุ่ม ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และหรืองาน</li> <li>- กลุ่มองค์กรแพทย์</li> <li>- กลุ่มทันตสาธารณสุข กลุ่มการพยาบาล ฯลฯ</li> <li>- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าประสงค์</li> </ul> <p>ทั้งนี้โดยใช้วิธี ๑) ขอให้จัดส่งสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อติดตามผลดำเนินการด้วย ๒) ใช้วิธีการอื่นๆประกอบการประเมินผลปฏิบัติงาน เช่น สัมภาษณ์เชิงลึก / สทนากลุ่ม ฯลฯ</p> </li> </ul> |
| ๙. เกณฑ์การจัดสรรวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ระดับหน่วยงาน | <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้กับหน่วยงาน ให้พิจารณาจากคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน แล้วมาจัดกลุ่มแบบอิงกลุ่ม โดยกำหนดการจัดสรรวงเงินร้อยละ ๒.๘ (พอใช้) - ๓.๒ (ดีเด่น)</li> </ul>   |