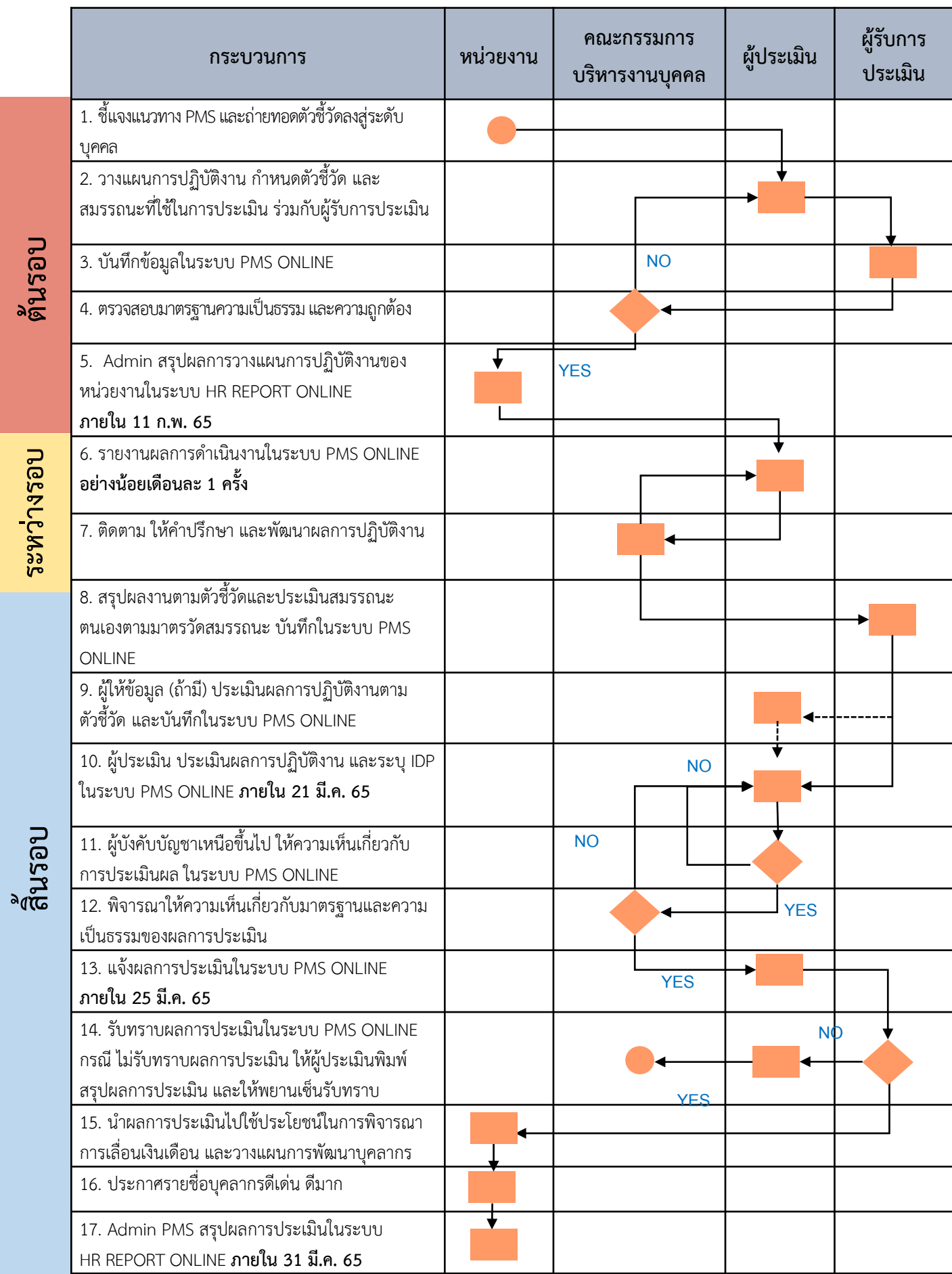


กรอบมาตรฐานการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
กรมควบคุมโรค รอบที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



แนวทางการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความเป็นมา

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ขึ้นเพื่อให้ระบบนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ที่จะปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างจริงจังมากขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากการขอความร่วมมือจากส่วนราชการมาร่วมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นเป้าหมายของสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาและนำระบบใหม่มาใช้ในส่วนราชการ จึงได้แก่ การพัฒนาระบบและเครื่องมือที่สะท้อนความเป็นจริงและเอื้อประโยชน์แก่ผู้ใช้ และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใช้คือผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS : Departmental Personnel Information System เป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำระดับกรม ภายใต้โครงการ Government Manpower Planning and Information System มีการพัฒนาและปรับปรุงหลายครั้ง เพื่อให้ทันกับความต้องการ กฎ ระเบียบ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จนได้ระบบ DPIS Version 2.8 เมื่อปี พ.ศ. 2542 Version 3 ในปี พ.ศ. 2546 และได้เปลี่ยนชื่อโปรแกรมเป็น “โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม” และเผยแพร่ให้ส่วนราชการ นำไปปรับใช้ หลังคณะรัฐมนตรีมีมติในการประชุมเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2547 เห็นชอบกับระบบ DPIS Version 3.0 ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่วนราชการนำไปปรับใช้ จากนั้นสำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนา DPIS Version 3.5 เพื่อให้ส่วนราชการได้ใช้ระบบที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ. จึงได้พัฒนาระบบ DPIS Version 4.0 เพื่อใช้เป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่รองรับการบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ. ฉบับใหม่ ต่อมาในปี 2554 ได้พัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเป็น DPIS Version 5.0 ให้สามารถจัดเก็บข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว ปรับปรุงการเก็บข้อมูลบุคคลได้ถึงระดับต่ำกว่าสำนัก/กอง 5 ระดับการใช้งานตามโครงสร้างตามมอหมายงาน เพื่อให้สามารถใช้งานในการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมควบคุมโรคได้นำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) มาใช้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพมาตรฐาน และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้

ความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง สรุปได้ดังนี้

2.1 ประโยชน์ต่อส่วนราชการ

- 1) การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ
- 2) การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ

3) การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance indicator) หรือที่เรียกว่า KPI มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาสร้างเป็นข้อมูลฐาน (Baseline) สำหรับการเทียบเคียง (Benchmark) เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการในอนาคต

2.3 ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

1) การกำหนดให้มีการวางแผนปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล นอกจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้ว ยังช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบกับผลสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจนขึ้นอีกด้วย

2) ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานกำหนดไว้ว่าต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงานอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความชัดเจนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นเพราะสิ่งที่ได้รับประเมินจะได้รับทราบแล้วตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

หลักการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่

3.1 การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

3.2 การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.3 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และ

3.5 การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

1. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค รอบที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร แยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ระดับดีเด่น	ระดับดีมาก	ระดับดี	ระดับพอใช้	ระดับต้องปรับปรุง
ข้าราชการ	1,078	1,093	459	14	1
พนักงานราชการ	237	401	98	4	0
รวม	1,315	1,494	557	18	1

1. ผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

บุคลากรที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้คือข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 3,984 คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน 2,714 คน คิดเป็นร้อยละ 68.12

บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค ค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ 73.00

บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค ค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ 72.80

บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค ค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ 73.20

1. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค

การสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ได้แบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย (Policy) ด้านขั้นตอน/กระบวนการ (Process) และด้านบุคลากร (People) ผลการสำรวจพบว่า ด้านบุคลากร (People) มีความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.66 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ด้านนโยบาย (Policy) ค่าเฉลี่ย 3.63 (พึงพอใจมาก) และด้านขั้นตอน/กระบวนการ (Process) มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.2 (พึงพอใจมาก)

โดยปัจจัยรายชื่อที่บุคลากรมีความ พึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับ อยู่ในด้านขั้นตอน/กระบวนการ (Process) และด้านบุคลากร (People) คือ 1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.68 (พึงพอใจมาก) และการประเมินสมรรถนะของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.68 (พึงพอใจมาก) 2) การสนับสนุนการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Admin) ค่าเฉลี่ย 3.67 (พึงพอใจมาก) และ 3) การให้ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 (พึงพอใจมาก) และการให้ความสำคัญในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 (พึงพอใจมาก)

ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมี **ความพึงพอใจน้อยที่สุด 3 ลำดับ** อยู่ในด้านขั้นตอน/กระบวนการ (Process) คือ 1) การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการให้คำตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.54 (พึงพอใจมาก) การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.54 (พึงพอใจมาก) 2) คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.60 (พึงพอใจมาก) และ 3) การแจ้งผลการประเมิน และให้คำแนะนำ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงหลังการประเมิน ของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.61 (พึงพอใจมาก) และระบบ PMS Online ของกรมควบคุมโรค ค่าเฉลี่ย 3.61 (พึงพอใจมาก)

2. ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค

จากผลการสำรวจ พบว่า ความเชื่อมั่นของบุคลากรภาพรวม ค่าเฉลี่ย 3.74 (เชื่อมั่นมาก) โดยปัจจัยเรื่องระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.68 (เชื่อมั่นมาก) รองลงมา คือ ปัจจัยเรื่องระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเอง ค่าเฉลี่ย 3.65 (เชื่อมั่นมาก) ปัจจัยเรื่องระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานการดำเนินงาน มีความเชื่อมั่น 3.65 (เชื่อมั่นมาก) และปัจจัยเรื่องระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ มีความเชื่อมั่นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.64 (เชื่อมั่นมาก)

เป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังในการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. เป้าหมาย : หน่วยงานมีการนำระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ลำดับ	รายละเอียด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ
1	ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานในการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการแบบออนไลน์ไปใช้ (DPIS 6)	100	ร้อยละ
2	ร้อยละของผู้รับผิดชอบงานการบริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6)	80	ร้อยละ
3	ระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ร้อยละ

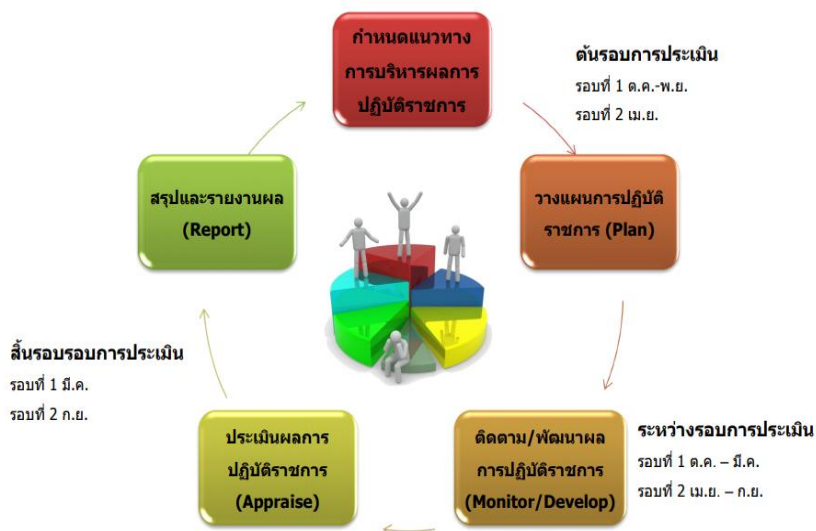
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคได้กำหนดให้ใช้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อให้มีระบบกำกับ ติดตามการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศ ในการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อความสะดวกในการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) คือ ข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ได้มีการระบุดังต่อไปนี้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ดูแลระบบระดับกรม คือ ผู้รับผิดชอบ PMS ระดับกรม ได้แก่ กองบริหารทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้ดูแลระบบระดับหน่วยงาน คือ ผู้รับผิดชอบ PMS ระดับหน่วยงาน เช่น กลุ่มพัฒนาองค์กร งานการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น
3. ผู้ประเมิน คือ ผู้อำนวยการหน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมิน เช่น หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน เป็นต้น
4. ผู้รับการประเมิน คือ ข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรคทุกคน

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online)



1. การดำเนินการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมควบคุมโรค แบ่งเป็น 2 รอบการประเมิน คือ
รอบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคมของปีถัดไป
รอบที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายนของปีเดียวกัน ภายใต้อกรอบระยะเวลาในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ต้นรอบการประเมิน 2) ระหว่างรอบการประเมิน และ 3) สิ้นรอบการประเมิน

2. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนน้ำหนักคะแนน

2.1 สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และ พนักงานราชการ กำหนดองค์ประกอบการประเมินดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนน้ำหนักคะแนนร้อยละ 80
- 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนน้ำหนักคะแนนร้อยละ 20

2.2 สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ใช้องค์ประกอบการประเมิน 2 องค์ประกอบ และกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนน้ำหนักคะแนนร้อยละ 50
- 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนน้ำหนักคะแนนร้อยละ 50

3. หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์ประกอบ	สัดส่วน น้ำหนักคะแนน	รวมน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)
1. งานตามยุทธศาสตร์ (งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน)	** ให้อยู่ในดุลพินิจของ หน่วยงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ ประเมิน	100
2.งานตามภารกิจ (งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกรม สำนัก สถาบัน กองหรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินตามคำบรรยายลักษณะงาน)		
3.งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจากงานตามข้อ 1 และ ข้อ 2)		

ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง ให้องค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

1. การกำหนดตัวชี้วัด กำหนดตัวชี้วัดจาก 1) งานตามยุทธศาสตร์ 2) งานตามภารกิจ 3) งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง 3 ส่วน หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ไม่ควรมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป

2. การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้น หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ 10

3. การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยสามารถศึกษาได้จากคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค

4. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒ องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน :

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
สมรรถนะหลัก (core competency)	
1. การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)	10
2. บริการที่ดี (Service Mind : S)	10
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)	10
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	10
5. การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง (Relationship : R)	10
6. การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	10
รวม	60
สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (functional competency)	
1. หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน 2 สมรรถนะ น้ำหนัก สมรรถนะละ 20 คะแนน
2. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
3. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R2R)	
4. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	40
รวม	100

4.2 ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (Level) :

ตารางที่ 1 ตำแหน่งประเภทบริหาร

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	
		(Core / Functional / Technical Competency)	Managerial Competency
นักบริหาร	ระดับต้น	L5	L3
	ระดับสูง	L5	L4

ตารางที่ 2 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	
		(Core / Functional / Technical Competency)	Managerial Competency
ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี)	ระดับต้น	L3	L1
	ระดับสูง	L4	L2
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	ระดับสูง	L4	L2

ตารางที่ 3 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
		(Core / Functional / Technical Competency)
ชื่อตำแหน่งตามทีระบุในประเภทวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ	L1
	ระดับชำนาญการ	L2
	ระดับชำนาญการพิเศษ	L3
	ระดับเชี่ยวชาญ	L4
	ระดับทรงคุณวุฒิ*	L5

ตารางที่ 4 ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
		(Core / Functional / Technical Competency)
ชื่อตำแหน่งตามทีระบุในประเภททั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน	L1
	ระดับชำนาญงาน	L1
	ระดับอาวุโส	L2
	ระดับทักษะพิเศษ	L2

ตารางที่ 5 พนักงานราชการ

ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
		(Core / Functional / Technical Competency)
พนักงานราชการทุกตำแหน่ง	ปวช. / ปวส. / และปริญญาตรี	L1
	ปริญญาโท	L2

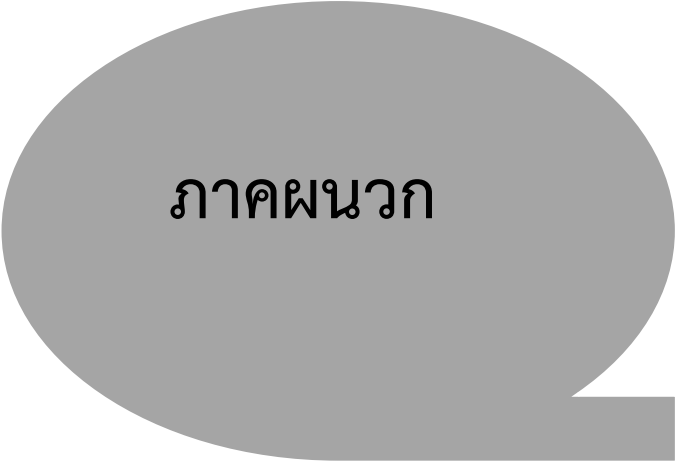
หมายเหตุ : สำหรับการประเมินสมรรถนะในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS Online) ให้ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน กำหนดระดับที่คาดหวังในการประเมินเท่ากับระดับตำแหน่งของตนเอง

โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอน/รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. วางแผนการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค		
1.1 ทบทวนคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค	พฤศจิกายน 2564	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
1.2 ศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร	พฤศจิกายน 2564	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
1.3 ทบทวนและจัดทำ (ร่าง) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ธันวาคม 2564	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
1.4 จัดทำแนวทางและกรอบระยะเวลาการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ธันวาคม 2564	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
1.5 ทดสอบความพร้อมการใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) และบันทึกข้อมูลพื้นฐาน	ธันวาคม 2564	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
1.6 สำรวจผู้รับผิดชอบงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (Admin PMS)	ธันวาคม 2564	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2. สื่อสารแนวทางการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค		
2.1 แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้หน่วยงานทราบ	ธันวาคม 2564	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2.2 จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ 2565	มกราคม 2565	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ดำเนินการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค รอบการประเมินที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
3.1 หน่วยงานดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล	มกราคม 2565	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
3.2 กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับบุคคล สมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6)	กุมภาพันธ์ 2565	บุคลากรในหน่วยงาน
3.3 หน่วยงานสรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในระบบ HR Report	กุมภาพันธ์ 2565	ผู้รับผิดชอบ PMS ของหน่วยงาน

ขั้นตอน/รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
3.4 รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ รายบุคคล รอบการประเมินที่ 1 ปีงบประมาณ 2565	มีนาคม 2565	บุคลากรในหน่วยงาน
3.5 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุม โรค รอบการประเมินที่ 1 ปีงบประมาณ 2565	มีนาคม 2565	ผู้ประเมิน/ผู้บังคับบัญชา
3.5 หน่วยงานพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร	มีนาคม 2565	คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงาน
3.7 หน่วยงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากร รอบการประเมินที่ 1 ปีงบประมาณ 2565 ในระบบ HR Report	มีนาคม 2565	ผู้รับผิดชอบ PMS ของหน่วยงาน
3.8 สรุปผลการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค รอบ 6 เดือน	มีนาคม 2565	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ดำเนินการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค รอบการประเมินที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
4.1 แจ้งเปิดรอบการประเมินและให้หน่วยงานดำเนินการใน ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6)	เมษายน 2565	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
4.2 กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับบุคคล สมรรถนะ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบันทึกข้อมูลใน ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6)	พฤษภาคม 2565	บุคลากรในหน่วยงาน
4.3 หน่วยงานสรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในระบบ HR Report	กรกฎาคม 2565	ผู้รับผิดชอบ PMS ของหน่วยงาน
4.4 รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ รายบุคคล รอบการประเมินที่ 2 ปีงบประมาณ 2565	สิงหาคม 2565	บุคลากรในหน่วยงาน
4.5 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุม โรค รอบการประเมินที่ 2 ปีงบประมาณ 2565	กันยายน 2565	ผู้ประเมิน/ผู้บังคับบัญชา
4.6 หน่วยงานพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร	กันยายน 2565	คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงาน
4.7 หน่วยงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากร รอบการประเมินที่ 2 ปีงบประมาณ 2565 ในระบบ HR Report	กันยายน 2565	ผู้รับผิดชอบ PMS ของหน่วยงาน
4.8 สรุปผลการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค รอบ 6 เดือน	ตุลาคม 2565	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอน/รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
5. การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
5.1 ทบทวนเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ พร้อมทั้งกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ	มิถุนายน 2565	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
5.2 ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค	กรกฎาคม 2565	ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
5.3 สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรคของหน่วยงานเสนอผู้บริหารทราบ	สิงหาคม 2565	ผู้รับผิดชอบ PMS ของหน่วยงาน
5.4 สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค	สิงหาคม 2565	กองบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาคผนวก



แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 วันที่.....
☐ รอบที่ 2 วันที่.....

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง

เงินเดือน

บาท

สังกัด

กระทรวงสาธารณสุข/กรมควบคุมโรค

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ มีด้วยกัน 3 หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนสรุปส่วนที่ 2 นี้ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนา

ผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน

แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น คำว่า 'ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป' สำหรับผู้ประเมินตามข้อ 2 (9)

หมายถึงหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ก x ข)
องค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน		80%	
องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		20%	
องค์ประกอบอื่นๆ (ถ้ามี)		0%	
รวม		100%	

ระดับการประเมินผล

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



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 3: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ความเห็นด้านผลงาน
ความเห็นด้านสมรรถนะ



แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน
☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว
ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ประเมิน
☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี เป็นพยาน
ลงชื่อ พยาน
ตำแหน่ง
วันที่ เดือน พ.ศ.....
ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ผู้ให้ข้อมูล

☐ ได้แจ้งผลการการให้ข้อมูล เมื่อวันที่

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 5: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)



แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☐ รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน:

ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน:

ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับ ที่	ผลการ ประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวม คะแนน	บันทึกโดยผู้ ประเมิน (ถ้ามี)
การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
บริการที่ดี					
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ					
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม					
การทำงานเป็นทีม					
หลักกระบวนวิชาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)					
การติดตามและประเมินผล					
การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง					



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สมรรถนะ	ระดับ ที่	ผลการ ประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวม คะแนน	บันทึกโดยผู้ ประเมิน (ถ้ามี)
คะแนนรวม		0.00	0%	0.0000	
คะแนนประเมิน		0.00			



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☐ รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน:

ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน:

ลงนาม.....

ตัวชี้วัด	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					ผลการประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน
	1	2	3	4	5			
คะแนนรวม								
คะแนนประเมิน								



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบรายงานสรุปผล
การมอบหมายงาน กำหนดตัวชี้วัดผลงาน และสมรรถนะของบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบที่ 1 และ รอบที่ 2 (ต้นรอบการประเมิน)

การสรุปผลการมอบหมายงาน กำหนดตัวชี้วัดผลงาน และสมรรถนะ เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของ
การถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับบุคคล และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ตามแนวทางการบริหารผลการ
ปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด ประกอบด้วย

1. ผลการดำเนินงานในระบบ PMS Online
2. การมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI)
3. การกำหนดสมรรถนะ (Competency)
4. ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานในระบบ PMSF01_ Online

1.1 การดำเนินการใน PMSF01_ Online

สถานะ	สถานะการดำเนินงานในระบบ PMS Online										
	บุคลากร ทั้งหมด จำนวน (คน)	ไม่ต้องดำเนินการ (*1)		ต้องดำเนินการ (*2)		ดำเนินการ ถูกต้อง ครบถ้วน (*3)		ดำเนินการไม่ ครบถ้วน (*4)		ยังไม่ดำเนินการ (*5)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ											
พนักงานราชการ											
รวม											

* เหตุผลที่ไม่ต้องดำเนินการไม่ครบถ้วน จำนวน 0 คน

1. _____ จำนวน _____ คน
2. _____ จำนวน _____ คน
3. _____ จำนวน _____ คน

* เหตุผลที่ดำเนินการไม่ครบถ้วน จำนวน 0 คน

1.	จำนวน	คน
2.	จำนวน	คน
3.	จำนวน	คน

* เหตุผลที่ยังไม่ดำเนินการ จำนวน 0 คน

1.	จำนวน	คน
2.	จำนวน	คน
3.	จำนวน	คน

ส่วนที่ 2 การมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI)

2.1 ปัจจัยความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดมอบหมายและกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI) ของบุคลากรในหน่วยงาน

-

ส่วนที่ 3 การกำหนดสมรรถนะ (Competency)

3.1 ปัญหาอุปสรรค การกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในหน่วยงาน

-

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

-



แบบรายงานสรุปผล

รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบที่ 1 และรอบที่ 2 (สิ้นรอบการประเมิน)

การรายงานผลในครั้งนี้ เป็นการสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือผู้รับผิดชอบ PMS ของหน่วยงาน เพื่อประเมินประสิทธิภาพและมาตรฐานของการบริหารผลการปฏิบัติงาน และกำกับติดตาม ตามแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 มาตรฐาน/ความพร้อม การดำเนินงานบริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานในระบบ PMS Online

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 มาตรฐาน/ความพร้อม การดำเนินงานบริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประเด็นประเมินมาตรฐาน/ความพร้อม ของหน่วยงาน	สถานะการดำเนินงาน			รายละเอียด การดำเนินงาน (โปรดระบุ)
	ไม่มี	มีบางส่วน	ครบถ้วน	
	0	1	2	
ด้านนโยบาย (Policy)				
1. มีนโยบายกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และนโยบาย การทำงานที่ชัดเจน				
2. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานลงสู่ระดับ บุคคล				
3. มีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลักในระดับตำแหน่ง งาน				
4. มีการสื่อสารคู่มือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
5. มีการประกาศ นโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทาง การบริหารผลการปฏิบัติงานที่กรมกำหนด ให้ บุคลากรรับทราบ				

ประเด็นประเมินมาตรฐาน/ความพร้อม ของหน่วยงาน	สถานะการดำเนินงาน			รายละเอียด การดำเนินงาน (โปรดระบุ)
	ไม่มี 0	มีบางส่วน 1	ครบถ้วน 2	
ด้านกระบวนการ (Process)				
6. มีการกำหนดเป้าหมายและกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ของบุคลากร				
7. มีการกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ระหว่างรอบการประเมิน				
8. มีบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่าน ระบบ PMS Online				
9. มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่าน ระบบ PMS Online				
10. บุคลากรทุกคนใช้ระบบ PMS Online ในการดำเนินการ บริหารผลการปฏิบัติงาน				
ด้านบุคลากร (People)				
11. มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์				
12. บุคลากรได้รับการสื่อสารหรือ มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน				
13. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบระดับหน่วยงาน (Admin) ที่มีความรู้ ความเข้าใจ				
14. มีคณะกรรมการ คณะทำงาน พิจารณาเกี่ยวกับ มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน				
ด้านงบประมาณ (Price)				
15. มีงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุงระบบ หรือ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผล การปฏิบัติงาน				

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานในระบบ PMS Online

สถานะ	สถานะการดำเนินงานในระบบ PMS Online										
	บุคลากร ทั้งหมด จำนวน (คน)	ไม่ต้องดำเนินการ (*1)		ต้องดำเนินการ (*2)		ดำเนินการ ถูกต้อง ครบถ้วน (*3)		ดำเนินการไม่ ครบถ้วน (*4)		ยังไม่ดำเนินการ (*5)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ											
พนักงานราชการ											
รวม											

* เหตุผลที่ไม่ต้องดำเนินการ จำนวน 0 คน

1. _____ จำนวน _____ คน
2. _____ จำนวน _____ คน

* เหตุผลที่ดำเนินการไม่ครบถ้วน จำนวน 0 คน

1. _____ จำนวน _____ คน
2. _____ จำนวน _____ คน

* เหตุผลที่ยังไม่ดำเนินการ จำนวน 0 คน

1. _____ จำนวน _____ คน
2. _____ จำนวน _____ คน

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถานะ	บุคลากร ทั้งหมด	ระดับผลการประเมิน											
		ไม่มีผลการ ประเมิน		ดีเด่น		ดีมาก		ดี		พอใช้ (*1)		ต้องปรับปรุง (*2)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ													
พนักงานราชการ													
รวม													

* เหตุผลที่ระดับการประเมิน "พอใช้" จำนวน {pms_q02_103} คน

1.

จำนวน

คน
2.

จำนวน

คน

* เหตุผลที่ระดับการประเมิน "ต้องปรับปรุง" จำนวน 0 คน

1.

จำนวน

คน
2.

จำนวน

คน

* เหตุผลที่ไม่มีผลการประเมิน จำนวน 0 คน

1.

จำนวน

คน
2.

จำนวน

คน

* ข้าราชการ ที่มีผลการประเมิน "ระดับต้องปรับปรุงติดต่อกัน 2 รอบ" จำนวน คน

1.

จำนวน

คน
2.

จำนวน

คน

* พนักงานราชการ ที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน "2 รอบ ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี" จำนวน คน

1.

จำนวน

คน
2.

จำนวน

คน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4.1 ปัจจัยความสำเร็จ

-

4.2 ปัญหาอุปสรรค

-

4.3 ข้อเสนอแนะ