

แนวทางการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค. 67 - 31 มี.ค. 2568)

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมิน

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ	- ข้าราชการ/พนักงานราชการในหน่วยงาน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการภายในหน่วยงาน

๒.๑ น้ำหนักขององค์ประกอบ

ประเภทผู้รับการประเมิน	องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
ข้าราชการและพนักงานราชการ	๘๐	๒๐
ข้าราชการ <u>กรณีอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</u>	๕๐	๕๐

๒.๒ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ดังนี้

องค์ประกอบ	สัดส่วน น้ำหนักคะแนน	รวมน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)
๑. งานตามยุทธศาสตร์/คำรับรองการปฏิบัติราชการ (งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน)	** ให้อยู่ในดุลพินิจของ หน่วยงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน	๑๐๐
๒. งานตามภารกิจของหน่วยงาน (งานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักของกรม สำนัก สถาบัน กอง หรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี หรือตำแหน่งงาน ของผู้รับการประเมินตามคำบรรยายลักษณะงาน)		
๓. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจาก งานตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒)		

(๑) การกำหนดตัวชี้วัด ให้กำหนดตัวชี้วัดโดยอ้างอิงจากประเด็น ๓ ส่วนประกอบด้วย ๑) งานตามยุทธศาสตร์/คำรับรองการปฏิบัติราชการ ๒) งานตามภารกิจของหน่วยงาน และ ๓) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคลากรแต่ละรายจะมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เป็นการแก่ผู้รับการประเมินจึงไม่ควรมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป

(๒) การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้นๆ หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐

(๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแต่ละตัวชี้วัดภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดรอบการประเมินในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๘

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อนในส่วนของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖) แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกันกับผู้ประเมิน โดยมีรายละเอียดสมรรถนะสำหรับการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสำหรับสายงานหลัก (๑๑ สายงาน)

สายงานหลัก (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
• นายแพทย์ • นายสัตวแพทย์ • เภสัชกร • พยาบาลวิชาชีพ • นักเทคนิคการแพทย์ • นักวิชาการสาธารณสุข • นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ • เจ้าพนักงานสาธารณสุข • เจ้าพนักงานเภสัชกรรม • เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ • พยาบาลเทคนิค	สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับสายงานหลัก	
	๑. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๑๐
	๒. การบริการที่ดี	๑๐
	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐
	๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๐
	๕. การทำงานเป็นทีม	๑๐
	๖. การสอบสวนทางระบาดวิทยา	๒๐
	๗. การปฏิบัติงานภายใต้การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข	๒๐
	๘. การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม	๑๐
	รวม	๑๐๐
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	
	- ประเมิน ๓ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงานที่กำหนด	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	
	- ระดับบริหาร ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ ประเมินเพิ่มตามที่กรมฯ กำหนด	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
	<i>* พนักงานราชการไม่ต้องประเมินสมรรถนะทางการบริหาร</i>	

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสำหรับสายงานอื่นๆ นอกเหนือจากข้อ (๑)

สายงานสนับสนุน (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
• นักบริหาร • ผู้อำนวยการ • ทันตแพทย์ • นักกฎหมาย • นักจิตวิทยา • นักจิตวิทยาคลินิก • นักรังสีการแพทย์ • นักสังคมสงเคราะห์ • นักกายภาพบำบัด • นักโภชนาการ • เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ • เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข • ช่างกายอุปกรณ์ • เจ้าพนักงานเวชสถิติ • เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด • โภชนาการ • เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ฯ • นักจัดการงานทั่วไป • นักวิเคราะห์นโยบายและแผน • นักทรัพยากรบุคคล • นักวิเทศสัมพันธ์ • บรรณารักษ์ • นักวิชาการเงินและบัญชี • นักวิชาการพัสดุ • นักวิชาการตรวจสอบภายใน • นิติกร • นักวิชาการสถิติ • นักวิชาการคอมพิวเตอร์ • นักเทคโนโลยีสารสนเทศ • นักวิชาการเผยแพร่ • นักประชาสัมพันธ์ • นักวิชาการโสตทัศนศึกษา • เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี • เจ้าพนักงานธุรการ • เจ้าพนักงานพัสดุ • เจ้าพนักงานสถิติ • เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ • เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับสายงานสนับสนุน	
	๑. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๒๐
	๒. การบริการที่ดี	๒๐
	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐
	๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒๐
	รวม	๑๐๐
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	
	- ประเมิน ๓ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงานที่กำหนด	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	
	- ระดับบริหาร ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ ประเมินเพิ่มตามที่กรมฯ กำหนด <i>* พนักงานราชการไม่ต้องประเมินสมรรถนะทางการบริหาร</i>	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)

สายงานสนับสนุน (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
• เจ้าพนักงานห้องสมุด • นายช่างศิลป์ • นายช่างเทคนิค • นายช่างโยธา • นายช่างเครื่องกล • นายช่างไฟฟ้า * หรือตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในการประเมินสายงานหลัก		

โดยสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เป็นการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ไม่ต้องกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS๖) ซึ่งมีการกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่ง/สายงาน รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๑	สายงานบริหาร ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ	- การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์กรรวม - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	- สภาวะผู้นำ - วิสัยทัศน์ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๒	ประเภทวิชาการ นายแพทย์ นายสัตวแพทย์ ทันตแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข เภสัชกร นักกัญญาวิทยา	- การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์กรรวม - การสืบเสาะหาข้อมูล	<u>ระดับทรงคุณวุฒิ</u> - สภาวะผู้นำ - วิสัยทัศน์ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง <u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> - สภาวะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๓	ประเภทวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก	- การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> - สถานะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๔	ประเภทวิชาการ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ	- การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> - สถานะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๕	ประเภทวิชาการ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิเทศสัมพันธ์ บรรณารักษ์	- การคิดวิเคราะห์ - การมองภาพองค์รวม - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> - สถานะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๖	ประเภทวิชาการ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นิติกร นักวิชาการสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักเทคโนโลยีนวัตกรรม	- การคิดวิเคราะห์ - การสืบเสาะหาข้อมูล - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> - สภาวะผู้นำ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๗	ประเภทวิชาการ นักวิชาการเผยแพร่ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	- การคิดวิเคราะห์ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน - ศิลปะการสื่อสารสูงใจ	<u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและมอบหมายงาน
๘	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	- การมองภาพองค์รวม - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	-
๙	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างกายอุปกรณ์ พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานเวชสถิติ	- การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	-
๑๐	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด โภชนากร	- การสืบเสาะหาข้อมูล - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	-
๑๑	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	- ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การดำเนินการเชิงรุก - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	-
๑๒	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานสถิติ เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างศิลป์	- การสืบเสาะหาข้อมูล - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	-

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
๑๓	ประเภททั่วไป นายช่างเทคนิค นายช่างโยธา นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า	- ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ - การดำเนินการเชิงรุก - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	-

(๒) ระดับที่คาดหวัง (Level)

๑) ข้าราชการ

ประเภท	ระดับ	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะที่จำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
บริหาร	สูง	๕	๕	๔
	ต้น	๔	๔	๓
อำนวยการ	สูง	๔	๔	๒
	ต้น	๓	๓	๑
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕	๕	๓
	เชี่ยวชาญ	๔	๔	๒
	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๑
	ชำนาญการ	๒	๒	-
	ปฏิบัติการ	๑	๑	-
ทั่วไป	อาวุโส	๒	๒	-
	ชำนาญงาน	๑	๑	-
	ปฏิบัติงาน	๑	๑	-

๒) พนักงานราชการ

ประเภท	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะที่จำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)
พนักงานราชการ	๑	๑

การประเมินสมรรถนะ

ประเมินสมรรถนะของบุคลากรด้วยมาตราวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรคเพื่อประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมาน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตราวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ ดังนี้

ตัวอย่าง : การประเมินสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ของข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งมีการกำหนดระดับที่คาดหวังไว้ คือ ระดับ ๒

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินผลตามมาตราวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค

๑.๑ ประเมินสมรรถนะตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยให้ประเมินผลจากพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงออกจริงของผู้รับการประเมินแต่ละข้อ ตามระดับการแสดงผลพฤติกรรม ประกอบด้วย น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยระบบจะคำนวณคะแนนผลการประเมินในแต่ละหัวข้อให้โดยอัตโนมัติ

๑.๒ ในกรณีที่กำหนดระดับที่คาดหวังไว้ที่ L2 ถ้าผู้รับการประเมินไม่ได้คะแนนในระดับ L1 เต็ม จะไม่สามารถประเมินในระดับ L2 ได้

๑.๓ เมื่อประเมินเสร็จสิ้นแล้วสามารถนำคะแนนในช่อง ผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6)

การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม จริยธรรม (I : Integrity)				
คำจำกัดความ	หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาคำสัตย์ต่อความเป็นข้าราชการ			
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม	ผลการประเมิน
ระดับที่คาดหวังในการประเมิน 2				
L1	มีความสุจริต			
	1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ	0.50	มากที่สุด	0.50
	1.2 แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	0.50	มากที่สุด	0.50
L2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้			
	2.1 รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	0.50	มากที่สุด	0.50
	2.2 แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	0.50	มากที่สุด	0.50
L3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ			
	3.1 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือ ผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ	0.50		
	3.2 เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	0.50		
L4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง			
	4.1 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ ที่อาจกล่าบบาก	0.50		
	4.2 กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจ ให้แก่ผู้เสียประโยชน์	0.50		
L5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม			
	5.1 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	1.00		
ผลการประเมินสมรรถนะ			5.00	

จากตัวอย่างจะต้องประเมินในระดับ L2 ซึ่งจะต้องมีคะแนนในระดับ L1 เต็ม ถึงจะสามารถประเมินในระดับ L2 ได้



การคำนวณคะแนน

คะแนนที่นำไปใช้ในระบบ DPIS

๑. การคำนวณคะแนนประเมินตามพฤติกรรมบ่งชี้

ผลการประเมิน = (ระดับการแสดงผลพฤติกรรม ÷ ๕ x คะแนนถ่วงน้ำหนัก)

หมายเหตุ : ระดับการแสดงผลพฤติกรรม (มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑)

๒. การคำนวณคะแนนผลประเมินสมรรถนะ

ผลการประเมินสมรรถนะ = (คะแนนรวม x ๕) ÷ ระดับที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ ๒ นำคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) ดังนี้

๒.๑ ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองเบื้องต้น นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) ในช่อง “ผลการประเมินตนเอง”

	4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	สมรรถนะหลัก	2 x	5.00
---	---	--	-------------	-----	------

๒.๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล(ถ้ามี) ประเมินผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) ในช่อง “ผลการประเมินสมรรถนะ” และบันทึกน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวพร้อมระบุพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน (ถ้ามี) ในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง สูตรการคำนวณ:

ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	5.00	5.00	10	0.5000	
2	บริการที่ดี	1	5.00	4.00	10	0.4000	
3	การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	5.00	5.00	10	0.5000	
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	1	5.00	5.00	10	0.5000	
5	การทำงานเป็นทีม	1	5.00	5.00	10	0.5000	
6	หลักธรรมาภิบาลประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	1	5.00	5.00	20	1.0000	
7	การติดตามและประเมินผล	1	5.00	4.00	20	0.8000	
8	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่ชื่นชม	1	5.00	5.00	10	0.5000	

การบริหารผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นต้นไป เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมิน

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
อธิบดีกรมควบคุมโรค	- รองอธิบดีกรมควบคุมโรค - ผู้ทรงคุณวุฒิ - หัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมควบคุมโรค
- อธิบดีกรมควบคุมโรค - รองอธิบดีกรมควบคุมโรค	- ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า

๒.๑ น้ำหนักขององค์ประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าในสังกัด กรมควบคุมโรค ให้กำหนดน้ำหนัก องค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะร้อยละ ๒๐

๒.๒ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ดังนี้

องค์ประกอบ	สัดส่วน น้ำหนักคะแนน	รวมน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)
๑. งานตามยุทธศาสตร์ (งานที่ปรากฏในคำรับรอง การปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน)	๗๐	๑๐๐
๒. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจากงานตามข้อ ๑)	๓๐	

โดยได้มีการกำหนดรายละเอียดกรอบแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ผู้อำนวยการหน่วยงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ไว้ดังนี้

(๑) งานตามยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดอ้างอิง : งานตามยุทธศาสตร์ / คำรับรองการปฏิบัติราชการ ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของคะแนนเฉลี่ยคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานตามที่กำลังดูแล น้ำหนัก : ๗๐ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการหน่วยงาน				
ค่าเป้าหมาย				
๑ คะแนน (ต่ำสุดที่รับได้)	๒ คะแนน (ต่ำกว่ามาตรฐาน)	๓ คะแนน (มาตรฐานโดยทั่วไป)	๔ คะแนน (ยากปานกลาง)	๕ คะแนน (ยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%)
- ดำเนินการได้ ร้อยละ ๘๐	- ดำเนินการได้ ร้อยละ ๘๕	- ดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๐	- ดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๕	- ดำเนินการได้ ร้อยละ ๑๐๐

(๒) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ตัวชี้วัดอ้างอิง : งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย น้ำหนัก : ๓๐ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการหน่วยงาน				
ค่าเป้าหมาย				
๑ คะแนน (ต่ำสุดที่รับได้)	๒ คะแนน (ต่ำกว่ามาตรฐาน)	๓ คะแนน (มาตรฐานโดยทั่วไป)	๔ คะแนน (ยากปานกลาง)	๕ คะแนน (ยากค่อนข้างมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%)
- ดำเนินการสำเร็จ “ต่ำกว่าเป้าหมาย มาก”	- ดำเนินการสำเร็จ “ต่ำกว่าเป้าหมาย”	- ดำเนินการสำเร็จ “ตามเป้าหมาย”	- ดำเนินการสำเร็จ “สูงกว่าเป้าหมาย”	- ดำเนินการสำเร็จ “สูงกว่าเป้าหมาย มาก”

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อนในส่วนของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖) แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกันกับผู้ประเมิน โดยมีรายละเอียดสมรรถนะ ดังนี้

(๑) องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนของสมรรถนะ

สายงานสนับสนุน (ตำแหน่ง)	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
- นักบริหาร - ผู้อำนวยการ	สมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับสายงานสนับสนุน	
	๑. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๒๐
	๒. การบริการที่ดี	๒๐
	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐
	๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒๐
	รวม	๑๐๐
	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	
	๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	
	๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๕. การควบคุมตนเอง ๖. การสอนงานและมอบหมายงาน	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)

(๒) ระดับที่คาดหวัง (Level)

ประเภท	ระดับ	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะที่จำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
บริหาร	สูง	๕	๕	๔
	ต่ำ	๔	๔	๓
อำนวยการ	สูง	๔	๔	๒
	ต่ำ	๓	๓	๑