



ประกาศกรมควบคุมโรค  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กรมควบคุมโรคจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมควบคุมโรค เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อ ๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งอาจจัดทำหนังสือมอบหมายผู้บังคับบัญชาอื่น ๆ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) รอบการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการทำงานมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนจากงานที่ได้รับมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

องค์ประกอบที่ ๒...

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒ โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

(๓) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และต้องเป็นวิธีเดียวกันทั้งหน่วยงาน โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

(๔) มาตรฐานพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

(๕) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับดีเด่น (๙๕ - ๑๐๐ คะแนน)

ระดับดีมาก (๘๕ - ๙๔.๙๙ คะแนน)

ระดับดี (๗๕ - ๘๔.๙๙ คะแนน)

ระดับพอใช้ (๖๕ - ๗๔.๙๙ คะแนน)

ระดับต้องปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๕ คะแนน)

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐาน โดยให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔

(๗) ให้หน่วยงานจัดเก็บผลการประเมินไว้ที่หน่วยงานที่พนักงานราชการผู้นั้นปฏิบัติงาน

(๘) ในช่วงต้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

(๙) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๕ (๘) รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(๑๐) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมควบคุมโรคกำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลหน่วยงานพิจารณา และนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับกรม เพื่อพิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

(๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ โดยผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินผ่านระบบออนไลน์ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่หน่วยงาน จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในเรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง หรืออื่น ๆ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้พนักงานราชการทราบ ภายใน ๗ วัน นับจากวันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น และให้ผู้บังคับบัญชา ทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๘ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีความเฉลี่ย ของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป กรมควบคุมโรค

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์)  
อธิบดีกรมควบคุมโรค

## สารบัญ

หน้า

- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑  
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒  
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ๒ - ๓
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓  
มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค ๔ - ๕
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔  
แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ ๖ - ๑๔

**เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑**  
**รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน**

**องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน**

องค์ประกอบ	สัดส่วน น้ำหนักคะแนน	รวมน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)
๑. งานตามยุทธศาสตร์ (งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน)	** ให้อยู่ในดุลพินิจของ หน่วยงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน	๑๐๐
๒. งานตามภารกิจ (งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกรม สำนัก สถาบัน กองหรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินตามคำบรรยายลักษณะงาน)		
๓. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจากงานตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒)		

ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง ให้องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑. การกำหนดตัวชี้วัด กำหนดตัวชี้วัดจาก ๑) งานตามยุทธศาสตร์ ๒) งานตามภารกิจ ๓) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ไม่ควรมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป
๒. การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้น หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐
๓. การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

**เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒**  
**รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ**

องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน :

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
<b>สมรรถนะหลัก (core competency)</b>	
๑. การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)	๑๐
๒. บริการที่ดี (Service Mind : S)	๑๐
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)	๑๐
๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	๑๐
๕. การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นที่เป็นที่นออง(Relationship : R)	๑๐
๖. การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	๑๐
<b>รวม</b>	<b>๖๐</b>
<b>สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (functional competency)</b>	
๑. หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน ๒ สมรรถนะ น้ำหนักสมรรถนะละ ๒๐ คะแนน
๒. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
๓. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๔. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
<b>รวม</b>	<b>๔๐</b>
<b>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)</b>	
- ประเมิน ๗ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และ ตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินเพิ่มตามที่กรมกำหนด)	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>

ระดับที่คาดหวัง (Level) :

ระดับที่คาดหวัง (Level) Core/Functional/Technical Competency	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ตามมาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค (แบบฟอร์มประเมินสมรรถนะ)	๑	๑	๒
ตามระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (DPIS 6)	๑	๑	๒

สายงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค : ใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ “หลักระบาดวิทยา”

สายงาน	ตำแหน่ง
<b>สายงานหลัก</b>	
๑. วิชาชีพ (Health professionals)	๑) นายแพทย์ ๒) นายสัตวแพทย์ ๓) เภสัชกร ๔) พยาบาลวิชาชีพ ๕) นักเทคนิคการแพทย์ ๖) นักกายภาพบำบัด ๗) นักวิชาการสาธารณสุข
๒. สหวิชาชีพ (Allied Health professionals)	๑) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๒) นักโภชนาการ ๓) นักกีฏวิทยา ๔) นักวิชาการอาชีวอนามัย ๕) นักกายอุปกรณ์
๓. สนับสนุนวิชาชีพ (Allied Health personal)	๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๓) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
<b>สายงานสนับสนุน</b>	
๔. สนับสนุน (Back office)	๑) นิติกร ๒) นักจัดการงานทั่วไป ๓) นักทรัพยากรบุคคล ๔) นักประชาสัมพันธ์ ๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการเผยแพร่ ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักวิเทศสัมพันธ์ ๑๐) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๑) นักเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๒) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๑๓) นักวิชาการสถิติ ๑๔) วิศวกรไฟฟ้า ๑๕) บรรณารักษ์ ๑๖) นายช่างเทคนิค ๑๗) นายช่างไฟฟ้า ๑๘) นายช่างโยธา ๑๙) นายช่างศิลป์ ๒๐) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๒๓) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ๒๔) เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ ๒๕) พนักงานบริการ

## เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓ มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค

มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรฐานที่ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมาน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ ดังนี้

**ตัวอย่าง :** การประเมินสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ของผู้ถูกประเมิน วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งมีระดับที่คาดหวังอยู่ในระดับที่ ๒

**ขั้นตอนที่ ๑** ประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดตั้งแต่ระดับที่ ๑ จนถึงระดับที่คาดหวัง โดยให้คะแนน ๑ - ๕ ในแต่ละระดับ ตามพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงออกจริงของผู้รับการประเมิน แล้วรวมคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ ๑ จนถึงระดับที่คาดหวังในช่อง “คะแนนรวม”

### C1 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

**สำคัญข้อความ :** การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					ผลการประเมิน (ตนเอง)	ผลการประเมิน (ผู้ประเมิน)
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน		
ระดับที่ 1	มีความสุจริต สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาบรรณข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553	5	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีทักษะเชิงข้อโต้แย้ง สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการที่มีสำนึก และเชิงข้อโต้แย้ง	ร้อยละของภาคเข้าร่วมประเมินและ/หรือกิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามที่หน่วยงานกำหนดระยะเวลาและ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	5	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ สามารถยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	ร้อยละของการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎระเบียบ	ร้อยละ	80	85	90	95	100		
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง สามารถยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โดยมุ่งหวังเพียงผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่ถือเอาผลประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไป	ร้อยละของการทำข้อเสนอแนะที่ตนเอง และ/หรือผู้บังคับบัญชาเสนอไว้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ร้อยละ	80	85	90	95	100		
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม สามารถกลั่นแกล้ง ยึดมั่นที่ทักท้วงผลประโยชน์และชื่อเสียงของส่วนราชการและประเทศชาติ	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทางค้ำทักท้วงผลประโยชน์และชื่อเสียงของส่วนราชการและประเทศชาติ	ระดับ	ไม่มี	-	-	-	มี		
<b>รวม</b>									<b>10</b>	<b>0</b>

**ขั้นตอนที่ ๒** คัดคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” เพื่อนำไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (DPIS 6) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ผลการประเมินสมรรถนะ} &= \text{คะแนนรวม} \div \text{ระดับที่คาดหวัง} \\
 &= 10 \div 2 \\
 &= 5
 \end{aligned}$$



**ขั้นตอนที่ ๓** นำคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) ดังนี้

**กรณีที่ ๑** ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองเบื้องต้น นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) ในช่อง “ผลการประเมินตนเอง”

	4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	สมรรถนะหลัก	2 x v	<input type="text" value="5.00"/>
--	---	--------------------------------------------	-------------	-------	-----------------------------------

**กรณีที่ ๒** ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล(ถ้ามี) ประเมินผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS 6) ในช่อง “ผลการประเมินสมรรถนะ” และ บันทึกน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวพร้อมระบุพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน (ถ้ามี) ในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง สูตรการคำนวณ:

ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="10"/>	0.5000	<input type="text"/>
2	บริการที่ดี	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="4.00"/>	<input type="text" value="10"/>	0.4000	<input type="text"/>
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="10"/>	0.5000	<input type="text"/>
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="10"/>	0.5000	<input type="text"/>
5	การทำงานเป็นทีม	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="10"/>	0.5000	<input type="text"/>
6	หลักธรรมาภิบาลหรือประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="20"/>	1.0000	<input type="text"/>
7	การติดตามและประเมินผล	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="4.00"/>	<input type="text" value="20"/>	0.8000	<input type="text"/>
8	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่ปรึกษา	1	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="5.00"/>	<input type="text" value="10"/>	0.5000	<input type="text"/>



## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

### 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 เพื่อระบุนรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนสรุปส่วนที่ 2 นี้ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ 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%	
	<b>รวม</b>	<b>100%</b>	

### ระดับการประเมินผล

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง



กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

## แบบสรุปรประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

### ส่วนที่ 3: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ความเห็นด้านผลงาน
ความเห็นด้านสมรรถนะ



กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

### ส่วนที่ 4: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน
<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว
ลงชื่อ..... (.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ประเมิน
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่ .....
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี ..... เป็นพยาน
ลงชื่อ ..... พยาน
ตำแหน่ง .....
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ.....
ลงชื่อ..... (.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

ผู้ให้ข้อมูล	
<input type="checkbox"/>	ได้แจ้งผลการการให้ข้อมูล เมื่อวันที่ .....
	ลงชื่อ..... (.....)
	ตำแหน่ง.....
	วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

### ส่วนที่ 5: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	
<input type="checkbox"/>	เห็นด้วยกับผลการประเมิน
<input type="checkbox"/>	มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้
	ลงชื่อ..... (.....)
	ตำแหน่ง.....
	วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

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 และจรรยาบรรณ					
การทำงานเป็นทีม					
หลักธรรมาภิบาลวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)					







กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

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								