

แนวทางการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค. 2566 - 31 มี.ค. 2567)

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

**กรอบเวลาดำเนินการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)**

ขั้นตอน/รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ต้นรอบ		
๑. กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)	ภายใน ๒๒ ธ.ค. ๖๖	ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน
๒. ตรวจสอบความถูกต้อง และยืนยันตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ภายใน ๒๖ ธ.ค. ๖๖	ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ประเมิน
๓. Admin PMS สรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการในระบบ HR Report Online	ภายใน ๕ ม.ค. ๖๗	Admin PMS ของหน่วยงาน
ระหว่างรอบ		
๔. ติดตาม ให้คำปรึกษา และพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	ธ.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	ผู้ประเมิน
๕. สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึกผลงานจริง	ธ.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	ผู้รับการประเมิน
สิ้นรอบ		
๖. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งให้ความเห็นเกี่ยวกับผลงาน และสมรรถนะในระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)	ภายใน ๒๐ มี.ค. ๖๗	ผู้ประเมิน
๗. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผล (ถ้ามี) ในระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)	ภายใน ๒๒ มี.ค. ๖๗	ผู้บริหารของหน่วยงาน
๘. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของผลการประเมิน	ภายใน ๒๕ มี.ค. ๖๗	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
๙. ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล ผ่านระบบ DPIS ๖ และผู้รับการประเมินกตริบทราบคะแนน กรณีไม่รับทราบผลการประเมินให้ผู้ประเมิน พิมพ์สรุปผลการประเมิน และให้มีข้าราชการเซ็นรับทราบเป็นพยาน	ภายใน ๒๗ มี.ค. ๖๗	ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน
๑๐. Admin PMS สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ลงในระบบ HR Report Online	ภายใน ๒๙ มี.ค. ๖๗	Admin PMS ของหน่วยงาน
๑๑. ประกาศผู้มีผลการประเมินดีเด่น และดีมาก	เม.ย. ๖๗	ทุกหน่วยงาน

การบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมิน

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

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการภายในหน่วยงาน

๒.๑ น้ำหนักขององค์ประกอบ

ประเภทผู้รับการประเมิน	องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ 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 หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินตามคำบรรยายลักษณะงาน)		
๓. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจากงานตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒)		

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

(๒) การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้นๆ หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมียาน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐

(๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

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

(๑) องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนของสมรรถนะ

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	
๑.๑ การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)	๑๐
๑.๒ บริการที่ดี (Service Mind : S)	๑๐
๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)	๑๐
๑.๔ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	๑๐
๑.๕ การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง (Relationship : R)	๑๐
๑.๖ การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	๑๐
รวม	๖๐
๒. สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (Functional Competency)	
๒.๑ หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน ๒ สมรรถนะ น้ำหนัก สมรรถนะละ ๒๐ คะแนน
๒.๒ หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
๒.๓ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๒.๔ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๔๐
๓. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) / สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)	
- ประเมิน ๗ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินสมรรถนะเพิ่มเติมตามที่กรมกำหนด)	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
รวม	๑๐๐

โดยสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) เป็นการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ไม่ต้องกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIIS๖) ซึ่งมีการกำหนดสมรรถนะย่อย แบ่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)
๑	นักบริหาร ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๕. การควบคุมตนเอง ๖. การสอนงานและมอบหมายงาน	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๗. ความเข้าใจผู้อื่น
๒	ประเภทวิชาการ นายแพทย์ นายสัตวแพทย์ ทันตแพทย์		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๗. ความเข้าใจผู้อื่น <u>กรณีตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ</u> ๘. วิสัยทัศน์ ๙. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ๑๐. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
๓	ประเภทวิชาการ เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกึ่งวิทยาศาสตร์ นักวิชาการอาชีวอนามัย นักอาชีวบำบัด		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๔. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๖. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๗. การสืบเสาะหาข้อมูล <u>กรณีตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ</u> ๘. วิสัยทัศน์ ๙. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ๑๐. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

ลำดับ	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)
๔	ประเภทวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา นักโภชนาการ นักสังคมสงเคราะห์		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๔. การสืบเสาะหาข้อมูล ๕. การมองภาพองค์รวม ๖. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๗. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
๕	ประเภทวิชาการ นักวิชาการเผยแพร่ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การดำเนินการเชิงรุก ๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๔. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล ๖. การมองภาพองค์รวม ๗. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
๖	ประเภทวิชาการ นักวิชาการสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การสืบเสาะหาข้อมูล ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๔. การดำเนินการเชิงรุก ๕. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๖. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๗. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
๗	ประเภทวิชาการ นิติกร		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๖. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๗. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
๘	ประเภทวิชาการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป บรรณารักษ์ ช่างภาพการแพทย์		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๓. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๔. การสืบเสาะหาข้อมูล ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๖. การมองภาพองค์รวม ๗. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

ลำดับ	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)
๙	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ฯ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด ช่างกายอุปกรณ์ โภชนากร		๑. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๔. การมองภาพองค์กรรวม ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล ๖. การดำเนินการเชิงรุก ๗. ความมั่นใจในตัวเอง
๑๐	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานห้องสมุด เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค นายช่างโยธา นายช่างศิลป์ เจ้าพนักงานสถิติ เจ้าพนักงานเวชสถิติ เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานบริการ		๑. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (ตัวร่วม) ๒. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๓. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๔. การมองภาพองค์กรรวม ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๖. การสืบเสาะหาข้อมูล ๗. การสร้างสัมพันธภาพ

(๒) ระดับที่คาดหวัง (Level)

๑) ข้าราชการ

ระดับที่คาดหวัง (Level) Core/Functional/Technical Competency	ประเภททั่วไป									ประเภท อำนาจการ	
	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาการ					ประเภท อำนาจการ	
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	ต้น	สูง
ตามมาตรฐานวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค (แบบฟอร์มประเมินสมรรถนะ)	๑	๑	๒	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๔
ตามระบบสารสนเทศทรัพยากร กรมควบคุมโรค (DPIS๖)	๑	๑	๒	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๔

๒) พนักงานราชการ

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

การบริหารผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่ รวมทั้งได้มีการกำหนดแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าในสังกัด กรมควบคุมโรค ให้กำหนดน้ำหนักองค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐

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

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

โดยได้มีการกำหนดรายละเอียดกรอบแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ผู้อำนวยการหน่วยงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ไว้ดังนี้

(๑) งานตามยุทธศาสตร์

<p>ตัวชี้วัดอ้างอิง : งานตามยุทธศาสตร์ / คำรับรองการปฏิบัติราชการ ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของคะแนนเฉลี่ยคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานตามที่กำหนด น้ำหนัก : ๗๐ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการหน่วยงาน</p>				
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

<p>ตัวชี้วัดอ้างอิง : งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย น้ำหนัก : ๓๐ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการหน่วยงาน</p>				
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

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	
๑.๑ การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)	๑๐
๑.๒ บริการที่ดี (Service Mind : S)	๑๐
๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)	๑๐
๑.๔ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	๑๐
๑.๕ การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง (Relationship : R)	๑๐
๑.๖ การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	๑๐
รวม	๖๐
๒. สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (Functional Competency)	
๒.๑ หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน ๒ สมรรถนะ น้ำหนักสมรรถนะละ ๒๐ คะแนน
๒.๒ หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
๒.๓ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๒.๔ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๔๐
๓. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) / สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)	
- ประเมิน ๑๓ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และ ตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินเพิ่มตามที่กรมกำหนด)	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
รวม	๑๐๐

โดยสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และ/หรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) เป็นการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ไม่ต้องกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖) ซึ่งมีการกำหนดสมรรถนะย่อย แบ่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)
๑	นักบริหาร ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๕. การควบคุมตนเอง ๖. การสอนงานและมอบหมายงาน	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๗. ความเข้าใจผู้อื่น
๒	ประเภทวิชาการ นายแพทย์ นายสัตวแพทย์ ทันตแพทย์		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๗. ความเข้าใจผู้อื่น กรณีตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ๘. วิสัยทัศน์ ๙. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ๑๐. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

(๒) ระดับที่คาดหวัง (Level) : สมรรถนะหลัก สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระดับที่คาดหวัง (Level) Core/Functional/Technical Competency	ข้าราชการ								
	ประเภทวิชาการ					ประเภท อำนาจการ		ประเภท บริหาร	
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	ต้น	สูง	ต้น	สูง
ตามมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค (แบบฟอร์มประเมินสมรรถนะ)	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๔	๕	๕
ตามระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรม ควบคุมโรค (DPIS6)	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๔	๕	๕

(๓) ระดับที่คาดหวัง (Level) : สมรรถนะทางการบริหาร

ระดับที่คาดหวัง (Level) Managerial Competency	ข้าราชการ			
	ประเภท อำนาจการ		ประเภท บริหาร	
	ต้น	สูง	ต้น	สูง
ตามมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค	๑	๒	๓	๔
ตามระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS6)	๑	๒	๓	๔

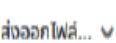





การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๒)

๑. ช่องทางการเข้าใช้งาน

สามารถเข้าใช้งานผ่านทางเว็บไซต์ <https://ddc.dpis.go.th/>

๒. รายละเอียดการใช้งาน

เมนูการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นเมนูสำหรับแสดงข้อมูลแบบประเมินรายบุคคล ของผู้ใช้งานระบบ โดยผู้ใช้งานระบบสามารถค้นหาข้อมูลรายการแบบประเมินตามปีงบประมาณ และจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินรายบุคคลได้ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนดังนี้

ลำดับ	คำอธิบาย
1	ส่วน Filter สำหรับเลือกแสดงข้อมูลตามปีงบประมาณ
2	ตารางแสดงข้อมูลแบบประเมินรายบุคคล
3	ปุ่ม  สำหรับดาวน์โหลดข้อมูลออกมาในรูปแบบไฟล์ตามประเภทที่เลือก
4	ปุ่มไอคอนสำหรับจัดการข้อมูลแบบประเมินรายบุคคล ดังนี้ 1. ปุ่ม  สำหรับจัดการแบบฟอร์มการประเมิน 2. ปุ่ม  สำหรับเปลี่ยนเปอร์เซ็นต์การประเมินผล 3. ปุ่ม  สำหรับแนบไฟล์ประกอบข้อมูล 4. ปุ่ม  สำหรับดูข้อมูลรายละเอียด 5. ปุ่ม  สำหรับแก้ไขข้อมูล
5	แสดงสถานะการดำเนินงานของแบบประเมินรายบุคคล
6	แสดงข้อมูลผลการประเมินของแบบประเมินรายบุคคล
7	แสดงข้อมูลจำนวนสมรรถนะของแบบประเมินรายบุคคล

สำหรับผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ขั้นตอนของผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

1. สร้างแบบประเมิน ระบุผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี)
ผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

2. สร้างเป้าหมายการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 1
เป้าหมายการปฏิบัติงาน

3. บันทึกผลงานจริง ส่วนที่ 1
เป้าหมายการปฏิบัติงาน

4. รับทราบผลการประเมิน ผ่านระบบ DPIS 6

1. การสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

👉 **คลิกเลือก** เมนูการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมนูย่อยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

The screenshot shows a navigation menu with four main categories: 'การตั้งค่าการใช้งาน' (Usage Settings), 'ข้อมูลบุคลากร' (Personnel Information), 'การลาและการลงเวลา' (Leave and Time Management), and 'การประเมินผลการปฏิบัติราชการ' (Performance Evaluation). The 'การประเมินผลการปฏิบัติราชการ' category is highlighted, and a red arrow points to the sub-menu item 'การประเมินผู้บังคับบัญชา' (Evaluate Supervisor).

👉 **คลิกเพิ่มข้อมูล**

The screenshot shows the 'รายการแบบประเมินรายบุคคล' (Individual Evaluation List) page. At the top right, there is a '+ เพิ่มข้อมูล' (Add Information) button highlighted with a red arrow. Below the header, there is a table with columns for 'จัดการ' (Manage), 'ปีงบประมาณ' (Fiscal Year), 'พิมพ์' (Print), 'สถานะ' (Status), '%', 'ผลการประเมิน' (Evaluation Result), 'รับทราบผลคะแนน' (Acknowledged Score), 'จำนวนสมรรถนะ' (Number of Competencies), and 'จำนวนตัวชี้วัด' (Number of Indicators). The table shows one evaluation record for the year 2565/1 with a status of 'รอส่งเป้าหมาย' (Waiting for target) and a result of 80/20/0. At the bottom right, there is a page navigation bar showing '1'.

👉 **คลิกเพิ่มผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) ผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป**

The screenshot shows the 'ผู้ให้ข้อมูลการประเมิน' (Evaluation Information) form. It is divided into three sections: 'ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน' (Supervisor/Evaluator Name), 'ชื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป' (Superior Supervisor Name), and 'ชื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป' (Superior Supervisor Name). Each section has a text input field for the name and a dropdown menu for the position. The 'ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน' section also has a 'ระดับตำแหน่ง' (Position Level) field. The 'ชื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป' section has a 'ตำแหน่งในสายงาน' (Position in Line) field.

👉 คลิกเลือกแล้วพิมพ์ชื่อผู้ให้ข้อมูล กดค้นหา แล้วกดเลือก

ตัวช่วยเลือกบุคลากร

สังกัด: แสดงทั้งหมด... | ประเภทบุคลากร: ทั้งหมด

สถานประกอบการ: ปกติ | เลขบัตรประจำตัวประชาชน: | ชื่อ - นามสกุล: พิศดา | เลขที่ตำแหน่ง: | ชื่อตำแหน่ง (ตำแหน่งในสายงาน): | สังกัดตำแหน่ง: | ศิวอย่าง: 1 1-10 2,3,4

+ ตำแหน่งในสายบริหารงาน + ชั่วคราวตำแหน่ง + อนุมัติตำแหน่ง + มีใบสมัครตำแหน่ง + สถานภาพของตำแหน่ง + สาขาความเชี่ยวชาญ + ประเภท + จังหวัด + สาขาการศึกษา

ค้นหา ค้นหาใหม่

10 | แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 11,559 รายการ)

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - นามสกุล (ระบุตำแหน่ง)	ชื่อตำแหน่งในสายงาน (ประเภท - ชั่วคราว)	สังกัดบุคลากร	ชื่อสายราชการ	สถานะ
3007	พิศดา ไหมทอง ระดับปฏิบัติงาน	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติงาน	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ / กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ / กรมยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	ปกติ

10 | แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 11,559 รายการ)

👉 เมื่อบันทึกข้อมูลครบทุกช่องแล้ว ให้กดบันทึก

ชื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ชื่อ-นามสกุล: นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ | เลือก

ตำแหน่งในสายงาน: ผู้อำนวยการ | ตำแหน่งในการบริหารงาน: ผู้อำนวยการกอง

ระดับตำแหน่ง: ประเภทผู้อำนวยการ ระดับสูง

ชื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ชื่อ-นามสกุล: | เลือก

ตำแหน่งในสายงาน: | ตำแหน่งในการบริหารงาน: |

ระดับตำแหน่ง: |

บันทึก ยกเลิก





👉 เมื่อกดบันทึกข้อมูลแล้ว จะมีแฟ้มการประเมินให้คลิกเลือกการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อทำการเพิ่มรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประจำปีงบประมาณ: 2565/1

รายการแบบประเมินรายบุคคล | รายงานตัวชี้วัดรายบุคคล | + เพิ่มข้อมูล

10 | แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3 รายการ) | สลอลงไฟล์...

จัดการ	ปีงบประมาณ	พิมพ์	สถานะ	%	ผลการประเมิน	รับทราบผลคะแนน	จำนวนสมรรถนะ	จำนวนตัวชี้วัด	จำนวนไฟล์
   	2565/1	[ยังไม่อนุญาตให้พิมพ์]	รอดังเป้าหมาย	80/200	[ยังไม่อนุญาตให้เห็นคะแนน]	10	0	9	0

10 | แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3 รายการ)

2. การสร้างเป้าหมายการปฏิบัติงาน

👉 คลิกส่วนที่ 1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน กดเพิ่มตัวชี้วัด

1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน 2 โยคะแนผลการทำงาน 3 ผลการประเมิน 4 แผนพัฒนาผลการทำงานราย... 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือ...

ผู้รับการประเมิน: นางสาวพัชรา โล่ห์ทอง งบประมาณ: 2565 สถานะ: **รอตั้งเป้าหมาย**
ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ รอบที่: 1 (เปิดรอบ)
ผู้ให้ข้อมูลการประเมิน: นางสาวอุบลวรรณ พนมไพร ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป: นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ
ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน: นายศุภสิทธิ์ ปรีชาพันธุ์ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง: -
หมายเหตุ: -

1.1 ผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง

จัดการ	ลำดับ	ตัวชี้วัดอ้างอิง	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	เป้าหมาย	จำนวนไฟล์
			ใหม่ข้อมูล			
				น้ำหนักรวม	0	

👉 คลิกเพิ่มข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคลไม่ควรเกิน 10 ตัว และไม่น้อยกว่า 2 ตัว คำน้ำหนักคะแนนรวม 100 คะแนน จากนั้นกดบันทึกข้อมูล

แก้ไขตัวชี้วัดที่คาดหวัง

ลำดับที่: 1

ประเด็นการประเมินผลการทำงานรายการ: ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์

* ตัวชี้วัดอ้างอิง: ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ได้ตาม

* ตัวชี้วัด (KPI): ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด

* น้ำหนัก (ร้อยละ): 40 % หน่วยวัด: ระดับ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดอ้างอิง: นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ

* ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ

* ใช้ในการประเมินผล: ใช่ ไม่ใช่

เป้าหมายที่ 1: 1

* รายละเอียดเป้าหมายที่ 1: แต่งตั้งคณะกรรมการ PMQA ของหน่วยงาน แจ้งเวียนคำสั่ง กำกับติดตามการเรียน E-Learning ของคณะกรรมการ (ไม่เกิน 2,000 ตัวอย่าง)

เป้าหมายที่ 2: 2

* รายละเอียดเป้าหมายที่ 2: หน่วยงานหน่วยงานห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ของกรมควบคุมโรค และคัดเลือกกระบวนการหลัก (Core Business) ตามห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ของ

เป้าหมายที่ 3: 3

* รายละเอียดเป้าหมายที่ 3: ประเมินองค์กร หมวด 1-6 ด้วยเครื่องมือการพิจารณา PMQA 4.0 ผ่านไปจนจบการประเมินสถานะเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์โรค (DDC-PMQA 4.0) และจัดทำแผนยกระดับการพิจารณาสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA

เป้าหมายที่ 4: 4

* รายละเอียดเป้าหมายที่ 4: จัดทำแบบปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2565 ครอบคลุม โยคะแนปัด Gap หมวด 3 การมุ่งเน้นปฏิบัติงานและมีส่วนได้ส่วนเสีย และหมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติงาน ให้ถึงระดับ Significance (ไม่เกิน 2,000 ตัวอย่าง)

เป้าหมายที่ 5: 5

* รายละเอียดเป้าหมายที่ 5: ติดตามและสรุปผลการดำเนินงานตามแบบปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2565 รอบ 6 เดือน (ไม่เกิน 2,000 ตัวอย่าง)

บันทึก ยกเลิก

☞ การระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ 1.2 สมรรถนะที่คาดหวัง ให้เลือกสมรรถนะหลัก 6 ตัว และสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจกรมควบคุมโรค เลือก 2 ใน 3 ตัว และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 7 สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน รวม จำนวน 15 สมรรถนะ สมรรถนะที่ไม่ใช้ในการประเมินให้กดรูปถังขยะเพื่อลบออก

ลำดับ	สมรรถนะ	ประเภทสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	สมรรถนะหลัก	1
2	บริการที่ดี	สมรรถนะหลัก	1
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	สมรรถนะหลัก	1
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	สมรรถนะหลัก	1
5	การทำงานเป็นทีม	สมรรถนะหลัก	1
6	หลักธรรมาภิบาลประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	สมรรถนะหลัก	1
7	การติดตามและประเมินผล	สมรรถนะหลัก	1
8	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	สมรรถนะหลัก	1

3. การบันทึกผลงานจริง

👉 หลังจากสร้างเพิ่มการประเมินระบุตัวชี้วัด และเลือกสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินแล้วให้ผู้รับการประเมิน กดส่งตัวชี้วัด ครั้งที่ 1 เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) หรือผู้ประเมินตรวจสอบความถูกต้องของตัวชี้วัด

1.1 ผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง







+ เพิ่มตัวชี้วัด

จัดการ	ลำดับ ↑	ตัวชี้วัดอ้างอิง	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	เป้าหมาย					จำนวนไฟล์
					1	2	3	4	5	
  	1	ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการ บริหารจัดการภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ได้ตามเกณฑ์ที่ กรมควบคุมโรคกำหนด	ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการ บริหารจัดการภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ได้ตามเกณฑ์ที่ กรมควบคุมโรคกำหนด	40	1	2	3	4	5	-
  	2	งานตามภารกิจของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมควบคุมโรค	60	1	2	3	4	5	-
น้ำหนักรวม				100						

ส่งตัวชี้วัด

👉 หลังจากผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) หรือผู้ประเมินกดยืนยันความถูกต้องของตัวชี้วัดแล้ว ให้ผู้รับการประเมินทำ การบันทึกผลงานจริงในส่วนที่ 1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน 1.1. ผลสำเร็จของงานที่คาดหวังคลิกรูปเพิ่ม การ ประเมิน

1.1 ผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง

จัดการ	ลำดับ ↑	ตัวชี้วัดอ้างอิง	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	เป้าหมาย					จำนวนไฟล์
					1	2	3	4	5	
  	1	งานตามภารกิจของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามระบบ PMS กรมควบคุมโรค	70	1	2	3	4	5	-
  	2	งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละความสำเร็จของงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30	1	2	3	4	5	-
น้ำหนักรวม				100						

👉 ให้ผู้รับการประเมินบันทึกผลงานจริงให้รายงานตัวทุกตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากนั้นกดยบันทึก

เพิ่มผลงานจริงตามตัวชี้วัด

ลำดับที่: 2

ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการ: ตัวชี้วัดงานตามภารกิจ

ตัวชี้วัดอ้างอิง: งานตามภารกิจของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด: ร้อยละความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค

* ผลงานจริง: สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ 5 ร้อยละ 100 มีสรุปรายงานผลการดำเนินงาน และแนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินส่งไป (ไม่เกิน 2,000 ตัวอักษร)

ใช้ในการประเมินผล: ใช่ ไม่ใช่

บันทึก ยกเลิก

☞ การแนบไฟล์เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้คลิกที่แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ เลือกแนบไฟล์ ควรเป็นไฟล์ PDF ขนาดไม่เกิน 5 MB

รายการแบบประเมินรายบุคคล รายงานตัวชี้วัดรายบุคคล + เพิ่มข้อมูล

10 แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3,144 รายการ) ส่งออกไฟล์...

จัดการ	เรียงประเภท	พิมพ์	สถานะ	%	ผลการประเมิน	รับทราบผลคะแนน	จำนวนสมรรถนะ	จำนวนตัวชี้วัด	จำนวนไฟล์	
แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน										
แนบไฟล์										
					2565/1	[ยังไม่อนุญาตให้พิมพ์]	รอให้คะแนน	80/20/0	[ยังไม่อนุญาตให้เห็นคะแนน]	8 0 0 0 2

☞ คลิกเลือกไฟล์ที่ต้องการอัปโหลด จากนั้นกดเริ่มนำเข้า

นำเข้าไฟล์ แบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการรายบุคคล ×

จัดการ	ชื่อไฟล์	คำอธิบาย	วันที่อัปโหลด
ไม่พบข้อมูลไฟล์แนบ			

เลือกไฟล์ เริ่มนำเข้า

ขนาดไฟล์สูงสุด 5MB

นำเข้าไฟล์ แบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการรายบุคคล ×

จัดการ	ชื่อไฟล์	คำอธิบาย	วันที่อัปโหลด
ยกเลิก	สรุปผลการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน.pdf (54.69 KB)		

แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ

เลือกไฟล์ เริ่มนำเข้า (1)

ขนาดไฟล์สูงสุด 5MB

☞ ระบบอัปโหลดไฟล์เรียบร้อยแล้ว

นำเข้าไฟล์ แบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการรายบุคคล ×

จัดการ	ชื่อไฟล์	คำอธิบาย	วันที่อัปโหลด
	สรุปผลการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน.pdf (54.69 KB)	นำเข้าโดย นางสาวพัชราดา โฉมทอง	06/02/2565 17.01


แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ

เลือกไฟล์ เริ่มนำเข้า

ขนาดไฟล์สูงสุด 5MB

👉 หลังจากบันทึกผลงานจริงครบทุกตัวชี้วัดแล้ว ให้ผู้รับการประเมินจัดส่งตัวชี้วัดครั้งที่ 2 เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) หรือผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.1 ผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง

จัดการ	ลำดับ ↑	ตัวชี้วัดอ้างอิง	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	เป้าหมาย					จำนวนไฟล์
					1	2	3	4	5	
  	1	ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	40	1	2	3	4	5	-
  	2	งานตามภารกิจของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค	60	1	2	3	4	5	-
น้ำหนักรวม				100						

ส่งแบบประเมิน



4. การรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

👉 คลิกรับทราบคะแนน เป็นการเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รายการแบบประเมินรายบุคคล รายงานตัวชี้วัดรายบุคคล + เพิ่มข้อมูล

10 แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3,144 รายการ) ส่งออกไฟล์...

จัดการ	ปีงบประมาณ	พิมพ์	สถานะ	%	ผลการประเมิน	รับทราบผลคะแนน	จำนวนสมรรถนะ	จำนวนตัวชี้วัด			
แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน											
	2565/1		รอรับทราบคะแนน	80/20/0	92.00	รับทราบคะแนน	8	0	0	0	2

10 แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3,144 รายการ) < 1 >

Note: A red arrow points to the 'รับทราบคะแนน' dropdown menu in the original image.

👉 การปรับแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้คลิกรายงานตัวชี้วัดรายบุคคล

รายการแบบประเมินรายบุคคล รายงานตัวชี้วัดรายบุคคล + เพิ่มข้อมูล

10 แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3,147 รายการ) ส่งออกไฟล์...

จัดการ	ปีงบประมาณ	พิมพ์	สถานะ	%	ผลการประเมิน	รับทราบผลคะแนน	จำนวนสมรรถนะ	จำนวนตัวชี้วัด	จำนวนไฟล์			
แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน												
	2565/1		รอไปคะแนน	80/20/0			8	0	0	0	2	1

10 แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3,147 รายการ) < 1 >

👉 การกำหนดเปอร์เซ็นต์การประเมินผลสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ให้ผู้รับการประเมินสามารถกำหนดเปอร์เซ็นต์ได้เอง กำหนดเป็นผลสำเร็จของงาน 50 คะแนน และสมรรถนะ 50 คะแนน โดยคลิกที่เปลี่ยนเปอร์เซ็นต์การประเมินผล

รายการแบบประเมินรายบุคคล รายงานตัวชี้วัดรายบุคคล + เพิ่มข้อมูล

10 แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3,147 รายการ) ส่งออกไฟล์...

จัดการ	ปีงบประมาณ	พิมพ์	สถานะ	%	ผลการประเมิน	รับทราบผลคะแนน	จำนวนสมรรถนะ	จำนวนตัวชี้วัด	จำนวนไฟล์			
แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน												
	2565/1						8	0	0	0	0	0

10 แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ (กรองข้อมูลจาก 3,147 รายการ) < 1 >

Note: A modal dialog box is open over the table with the following content:

เปลี่ยนเปอร์เซ็นต์การประเมินผล นางสาวณิชกัญญา ภูบัวดวง

*% ผลการประเมินผลสำเร็จของงาน	*% ผลการประเมินสมรรถนะ	*% ผลการประเมินอื่นๆ
<input type="text" value="50"/>	<input type="text" value="50"/>	<input type="text" value="0"/>

บันทึก ยกเลิก

Note: A red arrow points to the 'บันทึก' button in the modal dialog box.

สรุปขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน















สำหรับผู้รับการประเมิน



ดำเนินการ



เรียกดู

 หน้าปก ระบุ รอบการประเมิน , ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) ,ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง	
 ส่วนที่ 1 : เป้าหมายการปฏิบัติงาน 1.1 บันทึก KPI ของตนเอง และ 1.2 ตรวจสอบ สัมภาษณ์ที่คาดหวัง	
 ส่วนที่ 2 : ผลการปฏิบัติงาน ชี้แจงข้อมูล 2.1 ผลสำเร็จของงานจริงในแต่ละ KPI	
 ส่วนที่ 3 : ผลการประเมิน ดูผลการประเมิน โดยจะแสดงผลคะแนนเมื่อผู้ประเมินอนุญาตให้เห็นคะแนน *** (ไม่สามารถแก้ไขได้)***	
 ส่วนที่ 4 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ดูแผนพัฒนา ที่ผู้ประเมินต้องการให้พัฒนา *** (ไม่สามารถแก้ไขได้)***	
 ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ดูความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง *** (ไม่สามารถแก้ไขได้)***	

สำหรับผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ขั้นตอนของผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ


1. ตรวจสอบความถูกต้อง และยืนยันตัวชี้วัดที่ใช้
ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2. ให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการรายบุคคล

1. ตรวจสอบความถูกต้อง และยืนยันตัวชีวิต






☞ คลิกเมนูประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชา

☆ **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** ☆

- 📄 การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ
- 📄 การประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา 

☞ คลิกเข้ามาจะเจอเพิ่มการประเมินของผู้รับการประเมิน กดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

10 ▼ แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ เปรียบเทียบ ส่งออกไฟล์... ▼

<input type="checkbox"/>	จัดการ	ปีงบประมาณ	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทแบบ	ครั้งที่	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ทีมที่	สถานะ	สังกัดการประเมิน	%	
<input type="checkbox"/>		แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน		นางสาวพัชรา โล่ห์ทอง				รอยืนยันตัวชีวิต	กระทรวงสาธารณสุข / กรมควบคุมโรค / กองบริหารทรัพยากรบุคคล / กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	80/20/0	8









10 ▼ แสดง 1 ถึง 1 จากทั้งหมด 1 รายการ < 1 >

☞ ให้ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) หรือผู้ประเมินตรวจสอบความถูกต้องของผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง และสมรรถนะที่คาดหวัง

1.2 สมรรถนะที่คาดหวัง





[+ เพิ่มสมรรถนะ](#)

[🔄 โหลดข้อมูลสมรรถนะ](#)

จัดการ	ลำดับ	สมรรถนะ	ประเภทสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
	1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼
	2	บริการที่ดี	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼
	3	การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼
	4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼
	5	การทำงานเป็นทีม	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼
	6	หลักธรรมาภิบาลประยุกต์สู่การบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼
	7	การติดตามและประเมินผล	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼
	8	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	สมรรถนะหลัก	1 <input type="text"/> x ▼

👉 หากตัวชี้วัดและสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินถูกต้อง ให้ทำการกดส่งตัวชี้วัดเพื่อให้ผู้รับการประเมิน รายงานผลสำเร็จของงานจริง

1.1 ผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง

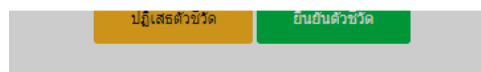
จัดการ	ลำดับ ↑	ตัวชี้วัดอ้างอิง	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	เป้าหมาย					จำนวนไฟล์
					1	2	3	4	5	
 	1	งานตามภารกิจของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค	70	1	2	3	4	5	-
 	2	งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละความสำเร็จของงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30	1	2	3	4	5	18
น้ำหนักรวม				100						








ยืนยันตัวชี้วัด

กรุณาตรวจสอบตัวชี้วัด (2) รายการให้เรียบร้อย

ยืนยันการตรวจสอบความถูกต้องตัวชี้วัด



👉 เมื่อผู้รับการประเมินรายงานผลงานจริงแล้ว ให้ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) หรือผู้ประเมินให้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ

จัดการ	ปีงบประมาณ	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทแบบ	ครั้งที่	ผู้ได้บังคับบัญชา	พิมพ์	สถานะ	สังกัดการประเมิน	%	จำนวนสมรรถนะ						
<input type="checkbox"/>																
แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน																
<input type="checkbox"/>	 	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน						นางสาวพิชิตดา ไส้ทอง	  	จ.ให้คะแนน	กระทรวงสาธารณสุข / กรมควบคุมโรค / กองบัญชาการตำรวจนครบาล / กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร	80/20/0	8	0	0	0

☞ ก่อนที่จะทำการประเมินหากเห็นว่าข้อมูลตัวชี้วัดของผู้รับการประเมินไม่ถูกต้องให้กดปลดล็อคการแก้ไขตัวชี้วัด ในส่วนที่ 1 เป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการประเมินสามารถแก้ไขรายละเอียดตัวชี้วัดได้

1.1 ผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง

จัดการ	ลำดับ ↑	ตัวชี้วัดอ้างอิง	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	เป้าหมาย					จำนวนไฟล์
					1	2	3	4	5	
	1	งานตามภารกิจของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค	70	1	2	3	4	5	-
	2	งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละความสำเร็จของงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30	1	2	3	4	5	18
น้ำหนักรวม				100						

ปลดล็อคการแก้ไขตัวชี้วัด

☞ ให้ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) หรือผู้ประเมินคะแนนผลการปฏิบัติงานในส่วนที่ 2 โดยให้ทั้ง 2 ส่วน คือผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง และสมรรถนะที่คาดหวัง

2.1 ผลสำเร็จของงานจริง

แก้ไข	ลำดับ ↑	ตัวชี้วัดอ้างอิง	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	ผลการประเมิน	ผลงานจริง	ไฟล์แนบ
	1	งานตามภารกิจของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค	70	0		-
	2	งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละความสำเร็จของงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30	0		18
คะแนนรวม				100	0		
คะแนนประเมิน					0		

☞ การให้คะแนนส่วนที่ 2.1 ผลสำเร็จของงานจริงให้คะแนนทุกตัวชี้วัด เปรียบเทียบผลสำเร็จของงานจริงกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

บันทึกการประเมินผลตัวชี้วัด
✕

ลำดับที่

ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดอ้างอิง

ตัวชี้วัด

* ผลงานจริง

ไฟล์ผลการปฏิบัติงาน

ชื่อไฟล์	คำอธิบาย	วันที่อัพโหลด
ไม่พบข้อมูลไฟล์แนบ		

ใช้ในการประเมินผล ใช่ ไม่ใช่

เป้าหมาย	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

ผลการประเมิน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

หมายเหตุผู้ประเมิน

บันทึก
ยกเลิก

☞ การให้คะแนนสมรรถนะที่คาดหวังให้ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) หรือผู้ประเมินระบุน้ำหนักของสมรรถนะ แต่ละตัวรวม โดยสมรรถนะหลักตัวละ 10 คะแนน และสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจตัวละ 20 คะแนน รวมน้ำหนัก 100 คะแนน และประเมินสมรรถนะที่คาดหวัง พร้อมทั้งบันทึกเหตุการณ์พฤติกรรม (ถ้ามี)

ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	5.00	10	0.5000	
2	บริการที่ดี	1	5.00	10	0.5000	
3	การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	3.00	10	0.3000	
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	1	5.00	10	0.5000	
5	การทำงานเป็นทีม	1	4.00	10	0.4000	
6	หลักธรรมาภิบาลประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	1	5.00	20	1.0000	
7	การติดตามและประเมินผล	1	4.00	20	0.8000	
8	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	1	4.00	10	0.4000	
			35	100	4.4000	

☞ หลังจากทำการประเมินครบทั้ง 2 ส่วนแล้วให้ผู้ประเมินคลิกถัดไป ไปยังส่วนที่ 3 ผลการประเมินระบบ จะแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของผู้รับการประเมิน

3.1 ผลการประเมิน

คะแนนผลสำเร็จของงาน			
ผลรวมของคะแนนผลสำเร็จของงาน	485	=	0.9700
น้ำหนักรวม "ผลสำเร็จของงาน" x 5 (คะแนนเต็ม)	100 x 5		
คะแนนสมรรถนะ			
ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทั้งหมด	46	=	0.9200
5 (คะแนนเต็ม)	5		
ผลการประเมินโดยรวม			
องค์ประกอบ	น้ำหนัก	การคำนวณ	ผลการประเมิน
1. ผลสำเร็จของงาน	80 %	ส่วนที่ 1 0.9700 x 80 =	77.60
2. สมรรถนะ	20 %	ส่วนที่ 2 0.9200 x 20 =	18.40
3. อื่น ๆ	0 %	ส่วนที่ 3 0.0000 x 0 =	0
ผลการประเมินโดยรวม (ผลสำเร็จของงาน) + (สมรรถนะ) + (อื่น ๆ)			96.00


☞ ให้ผู้ประเมินบันทึกความเห็นด้านผลงาน และความเห็นสมรรถนะ (ถ้ามี) คลิกไม่อนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลแก้ไขคะแนน และกดอนุญาตให้เห็นคะแนน เป็นอันเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ


3.2 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น / ผู้ประเมิน



ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น / ผู้ประเมิน

ชื่อ-สกุล นางสาวอุบลวรรณ ทุมใส ตำแหน่งในสายงาน นักทรัพยากรบุคคล

สังกัด กระทรวงสาธารณสุข/กรมควบคุมโรค/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร

ความเห็นด้านผลงาน (ระบุจุดเด่นและ/หรือสิ่งที่ควรแก้ไข) 

ความเห็นด้านสมรรถนะ (ระบุสมรรถนะที่โดดเด่นและ/หรือสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา) 

ไม่อนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลแก้ไขคะแนน อนุญาตให้เห็นคะแนน  

บันทึก

[← กลับ](#) [ถัดไป →](#)

สรุปขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ประเมิน

ดำเนินการ

เรียกดู

พิจารณาข้อมูล

หน้าปก
ระบุ รอบการประเมิน , ผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) ,ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
*** (ไม่สามารถแก้ไขได้)***

ส่วนที่ 1 : เป้าหมายการปฏิบัติงาน
สามารถดู 1.1 KPI และ 1.2 สมรรถนะที่คาดหวัง ของผู้รับการประเมิน
*** (ไม่สามารถแก้ไขได้)***

ส่วนที่ 2 : ผลการปฏิบัติงาน
ผู้ประเมิน ให้คะแนน 2.1 KPI ตามค่าเป้าหมาย และผลงานจริง 2.2 ให้คะแนนสมรรถนะที่แสดงจริง 1-5

ส่วนที่ 3 : ผลการประเมิน
ระบบประมวลผลคะแนน องค์กรประกอบที่ 1 และ 2 และใส่ค่าคะแนนองค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี) - ให้ความเห็นด้านผลงาน และ ให้ความเห็นด้านสมรรถนะ
 ไม่อนุญาตให้ผู้ใช้ข้อมูลแก้ไขคะแนน อนุญาตให้เห็นคะแนน

ส่วนที่ 4 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
ระบุแผนพัฒนาฯ ที่ผู้ประเมินต้องการให้พัฒนา (ถ้ามี)

ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
ดูความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
*** (ไม่สามารถแก้ไขได้)***

คำถามที่พบบ่อย

Q : กรณีต้องการปลดล็อค/แก้ไขตัวชี้วัด หลังจากอนุมัติตัวชี้วัดไปแล้วต้องดำเนินการอย่างไร

A : ให้ผู้รับการประเมินดำเนินการรายงานผลการดำเนินงาน โดยใส่ข้อมูลอะไรก็ได้ แล้วก็ส่งแฟ้มประเมินไปยังผู้ประเมิน ซึ่งทางผู้ประเมินจะปรากฏปุ่มให้ปลดล็อค/แก้ไขตัวชี้วัดอีกครั้ง

Q : กรณีบุคลากรยังไม่มีชื่อในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๒) จะต้องดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างไร

A : ให้ดำเนินการตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรคไปก่อน แล้วจึงบันทึกข้อมูลย้อนหลังเมื่อมีชื่อในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๒)

Q : Admin ระบบ PMS ของหน่วยงานไม่สามารถดูรายละเอียดตัวชี้วัด/สมรรถนะรายบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๒) ได้

A : กำลังอยู่ระหว่างการประสานสำนักงาน ก.พ. ให้ตรวจสอบสิทธิ์ในเรื่องนี้ เนื่องจากในปัจจุบัน หากจะเปิดให้หน่วยงานสามารถเข้าดูได้ จำเป็นจะต้องเปิดสิทธิ์แก้ไขด้วย ซึ่งจะเป็นการให้สิทธิ์นอกเหนือจากที่ควรเป็น จึงมีการปิดสิทธิ์ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการปรับปรุงเรื่องสิทธิ์จากสำนักงาน ก.พ. ต่อไป ทั้งนี้ ในกรณีที่ต้องการดูตัวชี้วัดรายบุคคล ยังคงสามารถดาวน์โหลดข้อมูลออกมาได้ทาง เมนู รายงานผลแบบตาราง รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

Q: กรณีเป็นหน่วยงานภายใน (ตามมอบหมาย) สามารถดาวน์โหลดข้อมูลรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล / Ro๙๐๓ รายงานการประเมินสมรรถนะรายบุคคล จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๒) ได้หรือไม่

A: สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ โดยเลือก แสดงรายชื่อตามการปฏิบัติงาน แล้วเลือกหน่วยงาน ดังภาพด้านล่าง

เงื่อนไขการออกรายงาน

รายงาน
รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

* ประเภทบุคลากร * งบประมาณ

* สถานะของบุคลากร รอบบรรจุ รอคำสั่งบรรจุ/รอเลขที่ตำแหน่ง ปกติ พ้นจากราชการแล้ว ไม่มาปฏิบัติราชการ

รอบ รอบที่ 1 รอบที่ 2

ประเภทตำแหน่ง

สำนัก/กอง

ตำแหน่งในสายงาน

ระดับตำแหน่ง

หน่วยงานที่สังกัด

แสดงรายชื่อตามการปฏิบัติงานจริง

2 **1**