

แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

๑.๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดังนี้

(๑) อธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมควบคุมโรค ผู้ทรงคุณวุฒิ และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมควบคุมโรค

(๒) อธิบดีและรองอธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปจากหน่วยงานอื่นภายในกรมเดียวกันที่มาปฏิบัติราชการอยู่ด้วย

๑.๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ /หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งอาจจัดทำหนังสือมอบหมายผู้บังคับบัญชาอื่นๆ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒. ผู้รับการประเมิน

ผู้รับการประเมิน ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาในสังกัด

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ ให้กำหนดน้ำหนักองค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้กำหนดน้ำหนักองค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๕๐ และกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๕๐ กรณียังไม่มีชื่อในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖) ให้ดำเนินการตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรคไปก่อน แล้วจึงบันทึกข้อมูลย้อนหลังเมื่อมีชื่อในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)

๔. องค์ประกอบการประเมิน

๔.๑ 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 ซึ่งบุคลากรแต่ละรายจะมีภารกิจงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เป็นการแก่ผู้รับการประเมินจึงไม่ควรมียานวนตัวชี้วัดมากเกินไป

(๒) การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้นๆ หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมียานวนน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐

(๓) การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

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

(๑) องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน

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 การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นที่เป็นที่นอ (Relationship : R)	๑๐
๑.๖ การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	๑๐
รวม	๖๐

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
๒. สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (Functional Competency)	
๒.๑ หลักสูตรระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน ๒ สมรรถนะ น้ำหนัก สมรรถนะละ ๒๐ คะแนน
๒.๒ หลักสูตรระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
๒.๓ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R2R)	
๒.๔ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๔๐
๓. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)	
- ประเมิน ๗ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินสมรรถนะ เพิ่มเติมตามที่กรมกำหนด)	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

ลำดับ	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)
๓	ประเภทวิชาการ เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกัญญาวิทยา นักวิชาการอาชีวอนามัย นักอาชีวบำบัด		๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๔. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๖. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๗. การสืบเสาะหาข้อมูล <u>กรณีตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ</u> ๘. วิสัยทัศน์ ๙. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ๑๐. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
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

ลำดับ	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)
๗	ประเภทวิชาการ นิติกร		<ol style="list-style-type: none"> ๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๖. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๗. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
๘	ประเภทวิชาการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป บรรณารักษ์ ช่างภาพการแพทย์		<ol style="list-style-type: none"> ๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๓. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๔. การสืบเสาะหาข้อมูล ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๖. การมองภาพองค์รวม ๗. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
๙	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด ช่างกายอุปกรณ์ โภชนากร		<ol style="list-style-type: none"> ๑. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล ๖. การดำเนินการเชิงรุก ๗. ความมั่นใจในตัวเอง
๑๐	ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานห้องสมุด เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค นายช่างโยธา นายช่างศิลป์ เจ้าพนักงานสถิติ เจ้าพนักงานเวชสถิติ เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานบริการ		<ol style="list-style-type: none"> ๑. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (ตัวร่วม) ๒. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๓. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๖. การสืบเสาะหาข้อมูล ๗. การสร้างสัมพันธภาพ

(๒) ระดับที่คาดหวัง (Level) :

๑) ข้าราชการ

ระดับที่คาดหวัง (Level) Core/Functional/Technical Competency	ประเภท										
	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาการ					ประเภท อำนวยการ	
	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
ตามมาตรฐานวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค (แบบฟอร์มประเมินสมรรถนะ)	๑	๑	๒
ตามระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (DPIS 6)	๑	๑	๒

๕. แนวทางการดำเนินการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ขั้นตอน/รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ต้นรอบ		
๑. กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)	ภายใน ๒๓ ธ.ค. ๖๕	ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน
๒. ตรวจสอบความถูกต้อง และยืนยันตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ภายใน ๒๕ ธ.ค. ๖๕	ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ประเมิน
๓. Admin PMS สรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการในระบบ HR Report Online	ภายใน ๖ ม.ค. ๖๖	Admin PMS ของหน่วยงาน

ขั้นตอน/รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ระหว่างรอบ		
๔. ติดตาม ให้คำปรึกษา และพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	ธ.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖	ผู้ประเมิน
๕. สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึกผลงานจริง	ธ.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖	ผู้รับการประเมิน
สิ้นรอบ		
๖. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งให้ความเห็นเกี่ยวกับผลงาน และสมรรถนะในระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)	ภายใน ๒๒ มี.ค. ๖๖	ผู้ประเมิน
๗. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผล (ถ้ามี) ในระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)	ภายใน ๒๔ มี.ค. ๖๖	ผู้บริหารของหน่วยงาน
๘. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของผลการประเมิน	ภายใน ๒๕ มี.ค. ๖๖	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
๙. แจ้งผลการประเมินในระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (DPIS ๖)	ภายใน ๒๘ มี.ค. ๖๖	ผู้ประเมิน
๑๐. รับทราบผลการประเมิน กรณีไม่รับทราบผลการประเมินให้ผู้ประเมิน พิมพ์สรุปผลการประเมิน และให้มีข้าราชการเซ็นรับทราบเป็นพยาน	ภายใน ๓๐ มี.ค. ๖๖	ผู้ประเมิน
๑๑. นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๑ มี.ค. ๖๖	ทุกหน่วยงาน
๑๒. Admin PMS สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ลงในระบบ HR Report Online	ภายใน ๓๑ มี.ค. ๖๖	Admin PMS ของหน่วยงาน
๑๓. ประกาศผู้มีผลการประเมินดีเด่น และดีมาก	เม.ย. ๖๖	ทุกหน่วยงาน

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล