



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร สำนักงานเลขาธิการกรม โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๐๖

ที่ สธ ๐๔๐๑.๔/ ๒๘ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอแจ้งแนวทางการดำเนินงานบริหารผลการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐)

เรียน เลขาธิการกรม

ตามหนังสือที่ สธ ๐๔๐๒.๘/ว๓๓๕๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ กรมควบคุมโรค โดยกอง
การเจ้าหน้าที่ได้แจ้งแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการและ
พนักงานราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบที่ ๑ เป็นต้นไป ซึ่งกลุ่มยุทธศาสตร์ได้แจ้งเวียนในระบบ
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้ทุกกลุ่มทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ ของสำนักงานเลขาธิการกรม และปฏิทินการดำเนินงาน
บริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งแผนพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานเลขาธิการกรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ทั้งนี้ ทุกกลุ่มสามารถดาวน์โหลดเอกสารดังกล่าวได้
ที่เว็บไซต์ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร หัวข้อ PMS สลก. และ เว็บไซต์กองการ
เจ้าหน้าที่ หัวข้อ PMS กรมควบคุมโรค

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้ ต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณ

(นางสุวรรณา ไชยวงษา)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นางสาวสมิทธิ์ ปะไพบกิจ)
เลขาธิการกรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กรโทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๐๖.....

ที่ สธ ๐๔๐๑.๔/ว/๓

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง... ขอแจ้งแนวทางการดำเนินงานบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐)

เรียน หัวหน้ากลุ่ม ทุกกลุ่ม

ตามหนังสือที่ สธ ๐๔๐๒.๘/ว๓๓๕๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ กรมควบคุมโรค โดยกอง
การเจ้าหน้าที่ได้แจ้งแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและ
พนักงานราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบที่ ๑ เป็นต้นไป ซึ่งกลุ่มยุทธศาสตร์ได้แจ้งเวียนในระบบ
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้ทุกกลุ่มทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม จึงขอแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ ของสำนักงานเลขาธิการกรม และปฏิทินการดำเนินงานบริหารผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งแผนพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของ
สำนักงานเลขาธิการกรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ทั้งนี้ ทุกกลุ่มสามารถดาวน์โหลดเอกสารดังกล่าวได้ที่
เว็บไซต์ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร หัวข้อ PMS สลก. และ เว็บไซต์กองการ
เจ้าหน้าที่ หัวข้อ PMS กรมควบคุมโรค

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

(นางสาวพิมพ์ฟ้า พยัคฆะนิธิ)

เลขาธิการกรม

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานเลขาธิการกรม

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานเลขาธิการกรมจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ เพื่อให้ใช้ในการดำเนินการในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด สำนักงาน เลขาธิการกรม ได้แก่

๒.๑ อธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็น เลขานุการของอธิบดีกรมควบคุมโรค

๒.๒ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นเลขานุการของรองอธิบดีกรมควบคุมโรค

๒.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ กรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติ หน้าที่เลขานุการผู้ทรงคุณวุฒิฯ

๒.๔ เลขานุการกรม ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติ หน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม

๒.๕ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้ากลุ่ม) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ ภายในบังคับบัญชา

การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ในส่วนราชการอื่น (ต่างกรม) ให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ข้าราชการรายนั้น ไปปฏิบัติงานเป็นผู้ให้ข้อมูล และความเห็น เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต้นสังกัด ของข้าราชการรายนั้น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ยกเว้นกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกึ่งหนึ่ง ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วน ราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการดังกล่าว

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม (สำหรับรอบการประเมิน ที่ ๑) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน (สำหรับรอบการประเมินที่ ๒) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

/ข้อ ๓ การ...

ข้อ ๓ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รอบการประเมิน ปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีสัดส่วน คะแนนร้อยละ ๒๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมินให้ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพ ผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อน แล้วจึงสรุปผลการประเมิน ร่วมกับผู้ประเมิน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓.๓ กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งประเภททั่วไปและ ประเภทวิชาการ ทุกระดับยกเว้นระดับทรงคุณวุฒิ วิธีประเมินให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลหน่วยงาน และต้องเป็นวิธีเดียวกันทั้งหน่วยงาน โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อน แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๔ มาตรฐานสมรรถนะ ให้ประเมินตั้งแต่ระดับที่ ๑ ถึงระดับที่คาดหวัง รายละเอียด ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

๓.๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ นำผลคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มคะแนนผลการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับดีเด่น (๙๐-๑๐๐ คะแนน)

ระดับดีมาก (๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน)

ระดับดี (๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน)

ระดับพอใช้ (๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน)

ระดับต้องปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๐ คะแนน)

/๓.๖ การประเมิน...

๓.๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมควบคุมโรคกำหนด ประกอบด้วย แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเอกสารประกอบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔

๓.๗ ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ สำหรับสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน ส่วนต้นฉบับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จัดเก็บไว้ที่งานการเจ้าหน้าที่ของผู้ประเมินตามข้อ ๒

๓.๘ แต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และความเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม

๓.๙ แต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๓.๑๐ ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๓.๑๑ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม และหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมต่อไป

๓.๑๒ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๓.๑๓ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๔ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการ

ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมควบคุมโรค



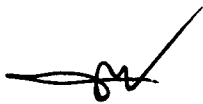
ชื่อ

(นางสาวพิมพ์ร่ำไพ พยัคฆะนิต)

เลขานุการกรม

วันที่ ๑๑ มี.ค. ๒๕๖๐

เรียน ข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานเลขานุการกรม
เพื่อโปรดทราบ



(นางสาวพิมพ์ร่ำไพ พยัคฆะนิต)

เลขานุการกรม

เอกสารประกอบหลักเกณฑ์
และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการกรมควบคุมโรค

สารบัญ

หน้า

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

- ◆ รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒

- ◆ รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒-๓

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

- ◆ มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค

๔-๕

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔

- ◆ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรค

๗-๑๓

>>> แบบประเมินสมรรถนะข้าราชการกรมควบคุมโรค

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

๑๔-๑๙

- ◆ การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)
- ◆ บริการที่ดี (Service Mind : S)
- ◆ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery : M / Expertise)
- ◆ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)
- ◆ การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง (Relationship : R)
- ◆ การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)

๑๔

๑๕

๑๖

๑๗

๑๘

๑๙

สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรม(Functional Competency)

๒๐-๒๓

- ◆ หลักระบาดวิทยา (Epidemiology)
 - สำหรับสายงานหลัก
 - สำหรับสายงานสนับสนุน
- ◆ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R&D)
- ◆ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

๒๐

๒๑

๒๒

๒๓

แบบฟอร์มประกอบการประเมินสมรรถนะ

๒๔-๒๙

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน** การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงาน
เลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

องค์ประกอบ	สัดส่วน น้ำหนักคะแนน	รวมน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)
๑. งานตามยุทธศาสตร์ (งานที่ปรากฏในคำรับรอง การปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน)	** ให้อยู่ในดุลยพินิจของ หน่วยงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน	๑๐๐
๒.งานตามภารกิจ (งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักของกรม สำนัก สถาบัน กองหรือหน่วยงานที่ ขึ้นตรงต่ออธิบดี หรือตำแหน่งงานของผู้รับการ ประเมินตามคำบรรยายลักษณะงาน)		
๓.งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (งานที่นอกเหนือจาก งานตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒)		

- ❖ **ให้อยู่ในดุลยพินิจของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ให้องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน
ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑. การกำหนดตัวชี้วัด กำหนดตัวชี้วัดจาก ๑)งานตามยุทธศาสตร์ ๒)งานตามภารกิจ ๓)งานอื่นๆที่ได้รับ
มอบหมาย ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงาน
ครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ไม่ควรมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป
๒. การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้น หากมีหลาย
ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐
๓. การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลา
ในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการ
ปฏิบัติงาน โดยสามารถศึกษาได้จากคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

❖ **ตารางแสดง :** องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค

สมรรถนะ	คะแนน
สมรรถนะหลัก (core competency)	๖๐
๑. การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)	๑๐
๒. บริการที่ดี (Service Mind : S)	๑๐
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)	๑๐
๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	๑๐
๕. การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง(Relationship : R)	๑๐
๖. การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	๑๐
สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (functional competency)	๔๐
๑. หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) - สำหรับสายงานหลัก - สำหรับสายงานสนับสนุน	** ให้ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ปฏิบัติงาน ตกลงเลือกประเมิน สมรรถนะ ๒ ตัว จาก ๓ ตัว โดย - ตัวที่ ๑ เท่ากับ ๒๐ - ตัวที่ ๒ เท่ากับ ๒๐
๒. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๓. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๑๐๐

- ❖ ตารางแสดง : สมรรถนะระดับที่คาดหวัง (Level) ของแต่ละประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการกรมสำนักงานเลขาธิการกรม ควบคุมโรค

ตำแหน่ง	ระดับที่คาดหวัง (Core Competency / Functional Competency)
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	
- ระดับต้น	L๓
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
- ระดับปฏิบัติการ	L๑
- ระดับชำนาญการ	L๒
- ระดับชำนาญการพิเศษ	L๓
ตำแหน่งประเภททั่วไป	
- ระดับปฏิบัติงาน	L๑
- ระดับชำนาญงาน	L๑

- ❖ ตารางแสดง : สายงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ “หลักกระบวนวิชา (Epidemiology)”

สายงานหลัก	สายงานสนับสนุน
๑. ผู้อำนวยการ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักประชาสัมพันธ์ ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ๕. บรรณารักษ์ ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ๗. เจ้าพนักงานห้องสมุด

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค

มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรวัดที่ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมาน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ ดังนี้

ตัวอย่าง : การประเมินสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ของผู้ถูกประเมินระดับชำนาญการ ซึ่งมีระดับที่คาดหวังอยู่ในระดับที่ ๒

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

C1 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)								
คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ								
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน				
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับที่ 1	มีความสุจริต							
	สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) คติโคและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาบรรณการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้							
	สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือ กิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามกำหนดงาน กำหนดระยะเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาหรือการทำงาน	ร้อยละ	80	85	90	95	100
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)								8

ขั้นตอนที่ ๒ คัดคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” เพื่อนำไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ผลการประเมินสมรรถนะ} &= \text{คะแนนรวม} \div \text{ระดับที่คาดหวัง} \\
 &= 8 \div 2 \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

C1 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)								
คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ								
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน				
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับที่ 1	มีความสุจริต							
	สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) คติโคและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาบรรณการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้							
	สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือ กิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามกำหนดงาน กำหนดระยะเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาหรือการทำงาน	ร้อยละ	80	85	90	95	100
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)								8
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่นำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)								4



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

☐ รอบที่ ๑

๑ ตุลาคม

ถึง ๓๑ มีนาคม

☐ รอบที่ ๒

๑ เมษายน

ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

สังกัด

เงินเดือน

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

เพื่อระบุรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน

ใช้เพื่อกรอกราคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และ
น้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

คำว่า 'ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป' สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึงหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๘๐%	
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๒๐%	
	รวม	๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น (๙๐-๑๐๐ คะแนน)
- ☐ ดีมาก (๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน)
- ☐ ดี (๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน)
- ☐ พอใช้ (๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน)
- ☐ ต้องปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ประเมิน:

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมีเป็นพยาน

ลงชื่อพยาน

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ให้ข้อมูล:

☐ ได้แจ้งผลการให้ข้อมูล เมื่อวันที่

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี):

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑ ☐ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน:

ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน:

ลงนาม

สมรรถนะ	ระดับที่	ผลการประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๒๐%		
			๒๐%		
คะแนนรวม			๑๐๐%		
คะแนนประเมิน					

แบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑ ☐ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน: นายวิทยา เดชคุณ

ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน:

ลงนาม

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน
	เป้าหมาย							
	๑	๒	๓	๔	๕			
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
คะแนนรวม							๑๐๐	
คะแนนประเมิน								

บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

ผลสำเร็จของงานจริง

ผลงานจริง	น้ำหนัก	ผลการประเมิน
คะแนนรวม	๑๐๐	
คะแนนประเมิน		

ผลรวมของคะแนนประเมินของผลสำเร็จของงาน

ผลรวมของคะแนนประเมินผลสำเร็จของงานทั้งหมด

แบบประเมินสมรรถนะ ข้าราชการกรมควบคุมโรค

- ❖ สมรรถนะหลัก (Core Competency)
- ❖ สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรม(Functional Competency)
- ❖ แบบฟอร์มประกอบการประเมินสมรรถนะ
- ❖ คำนิยาม

C1 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับ ที่ 1	มีความสุจริต								
	สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1)บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2553	
ระดับ ที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้								
	สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือ กิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามที่หน่วยงานกำหนดตรงเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับ ที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ								
	สามารถยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	ร้อยละของการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายกฎระเบียบ	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับ ที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง								
	สามารถยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก	ร้อยละของการนำเสนอแนะที่ตนเอง และ/หรือผู้บังคับบัญชาเสนอไว้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับ ที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม								
	สามารถอุทิศตน ยึดมั่นพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของส่วนราชการและประเทศชาติ	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของส่วนราชการและประเทศชาติ	ระดับ	ไม่มี	-	-	-	มี	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

C2 บริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรทุกระดับในส่วนราชการที่จะให้บริการในหลายรูปแบบแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมายซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ สามารถให้บริการที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาสุภาพ โดยให้บริการอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมบริการที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาสุภาพ โดยให้บริการอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5)	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ สามารถดูแล รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมบริการดูแล รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5)	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก สามารถรับเป็นธุระประสานงาน และ/หรือแก้ไขปัญหภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมบริการรับเป็นธุระประสานงาน และ/หรือแก้ไขปัญหภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5)	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ สามารถเข้าใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมบริการเข้าใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5)	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ สามารถเป็นที่ปรึกษา และ/หรือสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมบริการเป็นที่ปรึกษา และ/หรือสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5)	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

แนวทางการประเมิน กรณีมีผู้ร่วมประเมินมากกว่า 1 คน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ให้ผู้ร่วมประเมินแต่ละคนประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมบริการให้บริการของผู้ถูกประเมินแล้วให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน
 2. นำคะแนนที่ได้จากการประเมินมารวม แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ = (ผลรวมของคะแนนการประเมินทั้งหมด ÷ จำนวนผู้ประเมิน)
 3. เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนด
 4. ผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม
- ตัวอย่างการประเมิน : นาย ก เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ถูกประเมินสมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind) โดยผู้ประเมิน ดังนี้

- 1) ผู้รับบริการ = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)
- 2) หัวหน้างาน = พึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน)
- 3) เพื่อนร่วมงาน = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของนาย ก เท่ากับ 4.3 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่านาย ก มีผลการประเมินสมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind) อยู่ในระดับ 4 คะแนน ผู้รับการประเมินสามารถประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินหลัก จากนั้นผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม

C3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (M : Mastery / Expertise)

คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน								
	สามารถศึกษาหาความรู้ สนใจ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ พัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนอยู่เสมอ	จำนวนความรู้ และ/หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษา และ/หรือสืบค้นจากแหล่งต่างๆ นำเสนอผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน								
	สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตน หรือที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	จำนวนองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในสาขาอาชีพของตน และ/หรือวิธีปฏิบัติงานและวิธีการทำงาน (Work Instruction)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ								
	สามารถเสนอแนวคิดหรือนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	จำนวนระเบียบปฏิบัติงาน (Procedure Manual) และ/หรือคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาค้นคว้าให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง								
	สามารถใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ความเชี่ยวชาญที่เป็นสหวิทยาการมาปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางเชิงบูรณาการในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	จำนวนคู่มือคุณภาพ (Quality Manual)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ								
	สามารถสนับสนุน บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอย่างต่อเนื่อง	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่สนับสนุน และบริหารจัดการส่วนราชการที่รับผิดชอบ	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

C4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นและตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เต็มประสิทธิภาพ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

ระดับ	พฤติกรรมพึงมี	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับ ที่ 1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี								
	สามารถแสดงออกถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ด้วยความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียร ให้ออกต้อง แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่หน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชากำหนด และสามารถแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานได้	ระดับความสำเร็จของความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	ขั้นตอน	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด แต่ไม่เกิน 5 วันทำการ	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาแต่ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลและต้องใช้เวลาพยายามอย่างมากในการปรับแก้ไข	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาโดยผู้บังคับบัญชาทำการปรับแก้ไขในระดับหนึ่ง	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาหรือ เร็วกว่าโดยการปรับแก้ไขเพียงเล็กน้อยแต่ไม่ได้ปรับแก้ไขในสาระสำคัญ	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาหรือ เร็วกว่าเนื้อหาสามารถใช้งานได้ทันที โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ไขใดๆ	
ระดับ ที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้								
	สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี รอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง ติดตามและประเมินผลงานของตนเองเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา และ/หรือหน่วยงานกำหนด	ระดับความสำเร็จของความสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	ขั้นตอน	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน และ/หรือรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรคตามแบบ รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่ทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด แต่ไม่เกิน 5 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน แต่ไม่เกิน 3 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และเร็วกว่าเวลาที่หน่วยงานกำหนด 3 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และเร็วกว่าเวลาที่หน่วยงานกำหนด 5 วันทำการ	
ระดับ ที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น								
	สามารถปรับปรุงวิธีการทำงาน และ/หรือเสนอ และ/หรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ระดับความสำเร็จของผลการปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ขั้นตอน	มีแผน และ/หรือแนวทางการปรับปรุงวิธีการทำงาน และเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีผู้แสดงขั้นตอน และระยะเวลาการทำงานเดิม และเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีผลการดำเนินงานตามแผน และ/หรือแนวทาง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีรายงานความก้าวหน้าและ/หรือรายงานผลเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีผลการดำเนินงานตามแผน และ/หรือแนวทาง ได้ร้อยละ 100 และมีรายงานความก้าวหน้าและ/หรือรายงานผล พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา วิธีการทำงานเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะ ตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีผู้แสดงขั้นตอนและระยะเวลา เปรียบเทียบการปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมและใหม่ และเสนอผู้บังคับบัญชา	
ระดับ ที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และ/หรือ เป็นผลงานใหม่ในหน่วยงาน								
	สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่เด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ในหน่วยงานได้	ระดับความสำเร็จของผลการพัฒนางานที่โดดเด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ในหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีรายงานผลการศึกษาค้นคว้าการทำงาน (Work Study) และมีรายงานผลการวิเคราะห์กระบวนการงาน (Process Analysis) เสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และนำเสนอผลการออกแบบพัฒนากระบวนการ ออกแบบพัฒนากระบวนการ เสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีผลการดำเนินงานตามแผนที่ออกแบบพัฒนากระบวนการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือมีรายงานผลเสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีผลการดำเนินงานตามแผนที่ออกแบบพัฒนากระบวนการ ได้ร้อยละ 100 และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนางานเสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และนำเสนอรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลในที่ประชุมของหน่วยงาน	
ระดับ ที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน								
	สามารถตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากร และคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการตามภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน	ระดับความสำเร็จของตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน	ขั้นตอน	มีการแสดง และ/หรือนำเสนอ และ/หรือมีรายงานผลการให้คำปรึกษาการออกแบบพัฒนากระบวนการป้องกันการควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการบริหารจัดการผลกระทบทางลบที่เกิดจากการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการบริหารจัดการทรัพยากร และการป้องกันการเกิดจากการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และจัดทำทบทวนรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการจัดการผลกระทบทางลบที่เกิดจากการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข สำหรับผู้บริหาร และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการนำเสนอ และ/หรือมีการเผยแพร่ในที่ประชุมเพื่อผลักดันเป็นนโยบาย	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

C5 การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการสื่อสาร สร้างและ/หรือรักษาความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวและทางด้านสังคมที่ดีระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงาน อย่างใกล้ชิดอย่างมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่น้องกัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งผลให้เกิดความราบรื่นในกระบวนการติดต่อสื่อสาร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อภารกิจของส่วนราชการ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้	
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน		
ระดับ ที่ 1	สื่อสารเรื่องงานในหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไปได้									
	สามารถสื่อสารด้วยการพูด และ/หรือการเขียน และจับประเด็น และ/หรือสรุปเนื้อหาความคิดเบื้องต้นได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสื่อสารด้วยการพูด และหรือการเขียน และจับประเด็น /สรุปเนื้อหาความคิดเบื้องต้น	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)		
ระดับ ที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสรุปข้อมูล และสื่อความหมายกับผู้เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง									
	สามารถสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องกับการเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องกับการเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)		
ระดับ ที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสื่อสารให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม									
	สามารถสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในหน่วยงาน ด้วยการริเริ่มกิจกรรมให้มีการติดต่อทางสังคมกับผู้เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเครือข่ายในวงกว้างเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่นที่เป็นประโยชน์ในงานได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในหน่วยงาน	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)		
ระดับ ที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างหรือรักษาการความสัมพันธ์อันมิตรทางสังคมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงาน									
	สามารถสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ด้วยการริเริ่มกิจกรรมให้มีการติดต่อทางสังคม และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเครือข่ายในวงกว้างเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพและส่งผลที่ดี เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกันได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)		
ระดับ ที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษาความสัมพันธ์อันมิตรในระยะยาว									
	สามารถรักษาความสัมพันธ์อันมิตรที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้ไม่มีการติดต่อสัมพันธ์อันมิตรในเรื่องงานระหว่างกันแล้ว เพื่อส่งผลให้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กันในงานอนาคตราบรื่นได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)		
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)										
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)										

แนวทางการประเมิน กรณีมีผู้ร่วมประเมินมากกว่า 1 คน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ให้ผู้ร่วมประเมินแต่ละคนประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมการมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) ของผู้ถูกประเมิน แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน
2. นำคะแนนที่ได้จากการประเมินมารวม แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ = (ผลรวมของคะแนนการประเมินทั้งหมด ÷ จำนวนผู้ประเมิน)
3. เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ตามเกณฑ์การประเมินประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนด
4. ผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม

ตัวอย่างการประเมิน : นาย ก เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ถูกประเมินสมรรถนะการมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) โดยผู้ประเมิน ดังนี้

- 1) ประเมินตนเอง = พึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน)
- 2) หัวหน้างาน = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)
- 3) เพื่อนร่วมงาน = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)

๑

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของนาย ก เท่ากับ 4.3 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่านาย ก มีผลการประเมินสมรรถนะการมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) อยู่ระดับ 4 คะแนน จากนั้นผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

৯৫

หลักสูตรระบาดวิทยา (Epidemiology) (สำหรับสายงานหลัก)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการปฏิบัติงานการวิเคราะห์ สืบสวนทางด้านระบาดวิทยา รวมทั้งการกำกับติดตามสถานะสุขภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถระบุแนวโน้มและการระบาดของโรค และเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Adverse health events) การจัดหา จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติ พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินและดำเนินการแก้ไขปัญหา ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้	
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน		
ระดับที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรระบาดวิทยาพื้นฐาน									
	สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเกิด การกระจายตัว การตั้งสมมติฐาน และ/หรือสาเหตุหรือปัจจัย ในการเกิดโรค/ภัยสุขภาพในขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรระบาดวิทยาพื้นฐาน	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ ในขอบเขตงานวิชาการ ที่ตนเองรับผิดชอบ ตามหลัก องค์ประกอบของการเกิดโรค 3 ประการ คือ 1)มนุษย์ (Host) 2)สิ่งก่อโรค (Agent) และ 3)สิ่งแวดล้อม	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการอธิบายถึงการกระจายตัวของโรค/ภัยสุขภาพ (Distribution) ตามเวลา สถานที่ และบุคคล (Time-Place-Person)	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการอธิบายการตั้งสมมติฐาน และ/หรืออธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยในการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ		
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยาพื้นฐาน									
	สามารถระบุและจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยาพื้นฐานได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยาพื้นฐาน	ขั้นตอน	มีการระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการระบุ 1)คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ 2)วิธีการหรือแนวทางในการจัดเก็บ 3)ข้อจำกัด และ4)แหล่งที่มาของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพของข้อมูลที่จะจัดเก็บ เพื่อใช้ประโยชน์ ขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ		
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และการประยุกต์ใช้ความรู้ทางระบาดวิทยาในการปฏิบัติงาน									
	สามารถวิเคราะห์ และ/หรือมองสภาพปัญหา และแนวโน้มสถานการณ์ที่สอดคล้องกับข้อค้นพบทางระบาดวิทยา ในการปฏิบัติงานได้	ระดับความสำเร็จของการประยุกต์ใช้ความรู้ทางระบาดวิทยาในการปฏิบัติงาน	ขั้นตอน	มีการอธิบายถึงสภาพปัญหาทางสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตงานวิชาการที่ตนรับผิดชอบ และระบุผู้เกี่ยวข้อง/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัญหานั้นๆ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการระบุวิธีการ (Methodology) และกระบวนการ (Process) ตามมาตรฐานวิชาการ สำหรับใช้วิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์โรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือสภาพปัญหาทางสาธารณสุขนั้นๆ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการรายงานผล และ/หรือรายงานความก้าวหน้า การวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์โรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือสภาพปัญหาทางสาธารณสุข พร้อมข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ		
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถพัฒนาแนวทางการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข									
	สามารถแสดงมาตรการที่จำเพาะ ที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ มาตรการนั้นๆ	ระดับความสำเร็จของความสามารถพัฒนาแนวทางการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	ขั้นตอน	มีการแสดงมาตรการที่จำเพาะต่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือมีผลงานการให้คำปรึกษาในเชิงปฏิบัติการ การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข		
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เป็นนโยบายด้านสาธารณสุข									
	สามารถให้คำปรึกษาเชิงนโยบาย และ/หรือกำหนดมาตรการการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	ระดับความสำเร็จของการผลักดันให้เป็นนโยบายด้านสาธารณสุข	ขั้นตอน	มีการแสดงมาตรการเชิงนโยบาย ในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนโยบายการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือมีผลงานการให้คำปรึกษาในเชิงนโยบาย การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข		
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)										
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)										

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) (สำหรับสายสนับสนุน)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการระบุปัญหา อธิบายสภาพของปัญหาและแนวโน้ม การสืบค้นหาสาเหตุและปัจจัยที่แท้จริงของปัญหา การกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา การเลือกวิธีการและกระบวนการในการศึกษาสถานการณ์และปัญหา การวิเคราะห์/สังเคราะห์ การแปลผล และการนำเสนอผลการศึกษาสถานการณ์และปัญหา การกำหนดมาตรการและแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหา

ระดับ	พฤติกรรมพึงมี	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจใน "หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ"								
	- สามารถระบุและอธิบายสภาพของปัญหาและแนวโน้ม การตั้งสมมติฐาน และ/หรืออธิบายสาเหตุหรือปัจจัยของปัญหา ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ	ขั้นตอน	มีการระบุประเด็นปัญหาที่พบในปัจจุบัน และ/หรือ อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ภายใต้อธิบายถึงสาเหตุและ/หรือ ความจำเป็นในการเลือกหัวข้อหรือประเด็นดังกล่าว	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีการอธิบายสภาพปัญหา ตามเวลา สถานที่ และบุคคล (Time-Place-Person หรือ When Where Who)	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีการอธิบายการตั้งสมมติฐาน และ/หรือ อธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ ในเบื้องต้น	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความสามารถในการใช้ "หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ" ในการปฏิบัติงาน								
	- สามารถระบุและจัดการข้อมูลสารสนเทศที่จะจัดเก็บ เพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหาที่พบ ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการแสดงความสามารถในการใช้หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ขั้นตอน	มีการกำหนดหัวข้อหรือประเด็นปัญหา ที่จะนำมาศึกษา และ/หรือ เฝ้าระวัง และ/หรือ กำกับติดตาม โดยอธิบายถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเลือกหัวข้อหรือประเด็นดังกล่าว	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีการระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 2 คะแนน และมีการระบุ 1) คุณสมบัตินี้หรือคุณลักษณะ 2) วิธีการหรือนำทางการจัดเก็บ 3) ข้อจำกัด และ 4) แหล่งที่มา ของข้อมูลที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีการมีการระบุวิธีการ (Methodology) และกระบวนการ (Process) ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 4 คะแนน และมีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้าในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำผลจากการศึกษาสถานการณ์และปัญหา ไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน								
	สามารถนำผลจากการศึกษาสถานการณ์และปัญหา ไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการนำผลจากการศึกษาสถานการณ์และปัญหาไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้า ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตามสถานการณ์และปัญหา พร้อมระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีการนำผลที่ได้ดังกล่าว ไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้าในการปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการภายในหน่วยงาน เสนอผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถพัฒนามาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน								
	สามารถเสนอมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาในงานเชิงบริหารจัดการในระดับหน่วยงาน โดยแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการนั้นๆ พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาได้	ระดับความสำเร็จในการพัฒนามาตรการ ในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีการเสนอมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาด่วนที่เสนอ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือ มีผลงานการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เป็นนโยบายในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง								
	สามารถเสนอมาตรการเชิงนโยบายในงานเชิงบริหารจัดการในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง โดยแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการนั้นๆ พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาได้	ระดับความสำเร็จของการผลักดันให้เป็นนโยบาย ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง	ขั้นตอน	มีการเสนอมาตรการเชิงนโยบาย ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการเชิงนโยบายตามที่เสนอ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือมีผลงานการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับมาตรการเชิงนโยบาย ในงานเชิงบริหารจัดการ	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R2R)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิจัยที่เน้นการแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product) สิ่งประดิษฐ์ใหม่ (New inventions) การพัฒนากระบวนการ(Process) การพัฒนาระบบและวิธีทำงาน (System and procedures) และ/หรือเทคโนโลยีใหม่ (New technologies) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน(Research-base development) สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น								
	สามารถระบุแหล่งข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การนำเสนอข้อมูลจากการสืบค้นให้เป็นระบบ และระบุสถิติที่ใช้ในแต่ละประเภทของการวิจัยได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น	ขั้นตอน	มีการแสดงการระบุแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้น	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงการสืบค้นข้อมูล	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการแสดงข้อมูลจากการสืบค้น	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่สืบค้นมาให้เป็นระบบ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการแสดงการระบุสถิติพื้นฐานที่ใช้ในแต่ละประเภทของงานวิจัย	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น								
	สามารถกำหนดโจทย์และดำเนินการวิจัยเชิงพรรณนาได้	ระดับความสำเร็จของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น	ขั้นตอน	มีรายงานการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีรายงานสรุปประเด็นปัญหาที่นำไปสู่โจทย์การวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการนำเสนอการใช้ข้อมูลทางสถิติ และ/หรือใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีเครื่องมือและ/หรือมีการใช้เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสดงความสามารถในการเป็นผู้วิจัยหลักในการวิจัยและพัฒนา								
	สามารถทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์ บริหารจัดการโครงการวิจัยและพัฒนาได้	ระดับความสำเร็จของความสามารถในการเป็นผู้วิจัยหลัก และ/หรือร่วมในการวิจัยและพัฒนา	ขั้นตอน	มีการแสดงหัวข้อวิจัยได้ตรงกับสภาพปัญหาโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือปัญหาสาธารณสุข และ/หรือพัฒนาระบบงาน	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการนำเสนอโครงการงานวิจัยและพัฒนา (Proposal)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีรายงานผลการควบคุม กำกับ การบริหารจัดการตามแผนการดำเนินงาน (Gantt chart) โครงการวิจัยและพัฒนา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลงานวิจัยและพัฒนา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยและพัฒนา ในที่ประชุมของหน่วยงาน และ/หรือระดับเขต และ/หรือเผยแพร่ตีพิมพ์	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 แสดงความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนา								
	สามารถจัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนาที่นำไปสู่การพัฒนาขั้นตอน และ/หรือวิธีการทำงาน และ/หรือระบบให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนา	ขั้นตอน	มีการดำเนินการวิจัยเชิงวิเคราะห์ และ/หรือวิจัยเชิงทดลองและ/หรือวิจัยประเมินผล	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการนำเสนอผลการวิจัยมากำหนดมาตรการเพื่อการป้องกัน ควบคุมโรค / ภัยสุขภาพ และ/หรือนำผลการวิจัยมากำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีแหล่งทุนอื่นและ/หรือแหล่งทุนภายนอกเพื่อทำการวิจัยและพัฒนา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการดำเนินการวิจัยในเชิง สหสถาบัน(Multi Center) หรือเชิงสหวิชาชีพ (Multi Sectoral)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือเผยแพร่ผลการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการนำผลการวิจัยและพัฒนาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย								
	สามารถให้คำปรึกษา จัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนาที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ระดับความสำเร็จของการนำผลการวิจัยและพัฒนาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ขั้นตอน	มีการแสดงและ/หรือมีรายงานผล การให้คำปรึกษาการจัดการวางแผนแบบทการวิจัย (Research Map) และกำหนดกรอบทิศทางงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการจัดทำแผนคุณภาพ(Quality) ผลงานวิจัย และให้การรับรองผลการวิจัยก่อนผลักดันไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ และ/หรือให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนางานป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือเผยแพร่ผลการวิจัยนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และเป็นผู้แทนประเทศไทยด้านการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ ในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบความก้าวหน้า กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ แผน และนโยบาย ตลอดจนการประเมินความคุ้มค่าและผลกระทบ เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดและผลักดันเป็นนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน แนวทาง คู่มือในการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับ ที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจการติดตามและประเมินผลระดับพื้นฐาน								
1	สามารถเก็บรวบรวม และนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงานตามงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้กำกับติดตามและประเมินผลเบื้องต้นได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจการติดตามและประเมินผลระดับพื้นฐาน	ขั้นตอน	มีแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการตามแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการดำเนินการตามปฏิบัติการตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนนและมีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอผู้บังคับบัญชา ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4คะแนน ก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด	
ระดับ ที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล								
2	สามารถติดตามและประเมินผลงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน โดยใช้ความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลได้	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล	ขั้นตอน	มีการอธิบายด้วยวาจา และ/หรือนำเสนอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับความหมาย วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการนำเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการระบุปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่ได้ดำเนินการ และแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และเสร็จก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการนำเสนอในที่ประชุมหน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในระดับหน่วยงาน	
ระดับ ที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถเป็นผู้ติดตามและประเมินแผน/โครงการ								
3	สามารถให้คำแนะนำป้า ทบทวนวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการการติดตามและประเมินแผน/โครงการได้	ระดับความสำเร็จของการเป็นผู้ติดตามและประเมินแผน/โครงการ	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำแนะนำ และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมีผลงานการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ และการใช้เครื่องมือในการติดตามและประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้าหรือระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาการติดตามและประเมินผลแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการประเมินความคุ้มค่าและ/หรือผลกระทบของงาน และ/หรือแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนนและมีการรายงานความก้าวหน้าและข้อเสนอแนะผลที่ได้ในที่ประชุมวิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ	
ระดับ ที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 แสดงความเชี่ยวชาญการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามและประเมินผล								
4	สามารถให้คำปรึกษาเชิงปฏิบัติ และประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินผลแผน/โครงการได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความเชี่ยวชาญการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามและประเมินผล	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำปรึกษา และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมีรายงานผลงานการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ (Model) เทคนิค วิธีการ การใช้เครื่องมือในการประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามประเมินผลแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้าหรือระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนางานเสนอผู้บริหาร และ/หรือนำเสนอในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการประเมินความคุ้มค่า และ/หรือผลกระทบของแผน/โครงการ และเสนอทางเลือกการพัฒนางานในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้าและข้อเสนอการพัฒนาแผน/โครงการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารระดับประเทศ	
ระดับ ที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการนำผลการติดตามและประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย								
5	สามารถให้คำปรึกษาเชิงนโยบายจัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการติดตามประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ระดับความสำเร็จของการนำผลการติดตามและประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำปรึกษา และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมีรายงานผลการให้คำปรึกษาการจัดทำแผน การกำหนดกรอบทิศทาง วิธีการวิเคราะห์การติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข ไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และ มีการดำเนินการติดตาม กำกับ ประเมินคุณภาพ (Quality) มาตรฐาน และ/หรือมาตรการ และ/หรือแนวทาง และ/หรือคู่มือการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข ไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้าและ/หรือรายงานผลนำเสนอเป็นทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Options) ในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการดำเนินการประเมินความคุ้มค่า และ/หรือผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์และเสนอทางเลือกเชิงนโยบายในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการนำเสนอความก้าวหน้า และ/หรือมีรายงานผลในที่ประชุม และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

แบบฟอร์ม

ประกอบการประชุมสมรณะ

คำนิยาม

ประกอบการประเมินสมรรถนะ

❖ การส่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)

• **วิธีปฏิบัติงาน/วิธีการทำงาน (Work Instruction)** วิธีการปฏิบัติงานจะมีรายละเอียดวิธีการทำงานเฉพาะหรือแต่ละขั้นตอนย่อยของกระบวนการ เป็นข้อมูลเฉพาะ คำแนะนำในการทำงานและรวมทั้งวิธีที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานโดยละเอียด โดยวิธีจัดทำเอกสารมีลักษณะดังนี้

- ๑) มีการระบุถึงวัตถุประสงค์
- ๒) ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน เขียนได้หลายลักษณะตามความเหมาะสมของงาน
- ๓) ควรเขียนให้เข้าใจง่าย มีความยืดหยุ่นและรัดกุม
- ๔) ใช้คำศัพท์ให้เหมาะสมกับผู้ใช้งานเอกสาร
- ๕) อาจเป็นข้อความ Flow chart รูปภาพ รูปการ์ตูน หรือวิดีโอ

• **ระเบียบปฏิบัติ (Procedure) /คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)** : เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการ ซึ่งจะระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ขององค์กรและวิธีควบคุมกระบวนการนั้น จัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับคนหลายคน และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน โดยจะมีประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) วัตถุประสงค์
- ๒) ขอบเขต
- ๓) คำจำกัดความ
- ๔) ความรับผิดชอบ
- ๕) ระเบียบปฏิบัติ (ขั้นตอน)
- ๖) เอกสารอ้างอิง
- ๗) แบบฟอร์มที่ใช้
- ๘) เอกสารบันทึก

• **คู่มือคุณภาพ (Quality Manual)** : เอกสารที่ระบุนโยบายจุดมุ่งหมายด้านคุณภาพ ระบบคุณภาพและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพขององค์กร เพื่อให้มีการจัดทำและรักษาระบบคุณภาพที่เหมาะสมกับประเภทและกิจกรรมของระบบคุณภาพ ตามหัวข้อต่างๆ ที่ระบุไว้ในเอกสาร โดยคู่มือคุณภาพจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) วัตถุประสงค์
- ๒) นโยบายคุณภาพที่ผู้บริหารระดับสูงให้มีการดำเนินการภายในองค์กร
- ๓) อธิบายโครงสร้างขององค์กร การบริหารจัดการขององค์กร
- ๔) อธิบายกฎระเบียบ ความรับผิดชอบของผู้บริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพ
- ๕) การอ้างอิงถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๖. คุณภาพความเหมาะสมลักษณะงานองค์กร

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานเลขาธิการกรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำนักงานเลขาธิการกรม จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ไว้เพื่อให้ใช้ในการดำเนินการในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม ได้แก่

๒.๑ อธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ทีมงานเลขานุการของอธิบดีกรมควบคุมโรค

๒.๒ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ที่ปฏิบัติหน้าที่ในทีมงานของเลขานุการของรองอธิบดีกรมควบคุมโรค

๒.๓ เลขานุการกรม ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปในบังคับบัญชา

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้ากลุ่มงาน) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รอบการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการทั่วไป ผู้ นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนจากงานที่ได้รับ มอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานโดยพิจารณาจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่ กรมควบคุมโรค กำหนด โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

/รายละเอียด...

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการกรม และต้องเป็นวิธีเดียวกันทั้งสำนักงานเลขาธิการกรม โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๔ มาตรฐานพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

๓.๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์กรนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุงโดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

๓.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานโดยให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

๓.๗ ให้องค์กรจัดเก็บผลการประเมินไว้ที่หน่วยงานที่พนักงานราชการทั่วไปผู้นั้นปฏิบัติงาน

๓.๘ ในช่วงต้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานราชการทั่วไป ผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๙ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๓.๘ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานราชการทั่วไป สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

๓.๑๐ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑๐.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๑๐.๒ จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๓.๑๐.๓ เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการกรมพิจารณา และนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับกรม เพื่อพิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมินก่อนเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

/๓.๑๐.๔ แจ้งผล...

๓.๑๐.๔ แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการทั่วไป และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการทั่วไป เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่สำนักงานเลขาธิการกรม จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการทั่วไป และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง หรืออื่นๆ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๖ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค

ชื่อ

(นางสาวพิมพ์ร่ำไพ พยัคฆะนิธิ)

เลขานุการกรม

วันที่

๓๑ มี.ค. ๒๕๖๐

เรียน พนักงานราชการทั่วไปของสำนักงานเลขาธิการกรม
เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพิมพ์ร่ำไพ พยัคฆะนิธิ)

เลขานุการกรม

ปฏิทินการดำเนินงานบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ
สำนักงานเลขาธิการกรม ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	
		รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑. ต้นรอบการประเมิน (วางแผนการปฏิบัติงาน :Planning)			
๑.๑	รับนโยบายกรมและสื่อสารชี้แจง แนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ	ธ.ค. ๕๙ – ม.ค. ๖๐	เม.ย. ๖๐
๑.๒	ข้าราชการ/พนักงานราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม ทุกคนวางแผนการปฏิบัติงาน มอบหมายงาน กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และสมรรถนะ โดยบันทึกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online)	ม.ค – ก.พ. ๖๐	เม.ย. ๖๐
๑.๓	กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ ติดตามสรุปผลการดำเนินงานวางแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในระบบ PMS ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่	ก.พ. ๖๐	พ.ค. ๖๐
๒. ระหว่างรอบการประเมิน (ติดตามและพัฒนา : Monitor & Develop)			
๒.๑	ข้าราชการ/พนักงานราชการ รายงานผลการดำเนินงาน โดยบันทึกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online)	ธ.ค. ๕๙ – มี.ค. ๖๐	เม.ย. – ก.ย. ๖๐
๒.๒	เลขาธิการกรม /หัวหน้ากลุ่ม ติดตามและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบันทึกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์	ธ.ค. ๕๙ – มี.ค. ๖๐	เม.ย. – ก.ย. ๖๐
๓. สิ้นรอบการประเมิน (ประเมินผลการปฏิบัติงาน Appraise)			
๓.๑	ข้าราชการ/พนักงานราชการ ประเมินตนเองในส่วนของสมรรถนะผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online)	มี.ค ๖๐	มี.ค. ๖๐
๓.๒	เลขาธิการกรม/หัวหน้ากลุ่ม ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ/พนักงานราชการ	สัปดาห์ที่ ๑-๒ มี.ค ๖๐	สัปดาห์ที่ ๑-๒ ก.ย. ๖๐
๓.๓	หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม สรุปผลการประเมินข้าราชการ/พนักงานราชการ ส่งให้กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร รวบรวมสรุปผลการประเมินให้กลุ่มบริหารทั่วไป นำเข้าคณะกรรมการบริหารบุคคล ของหน่วยงาน	สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน มี.ค ๖๐	สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน ก.ย. ๖๐
๓.๔	คณะกรรมการบริหารบุคคล พิจารณากลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานราชการสลก.		
๓.๕	กลุ่มบริหารทั่วไป แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ที่ได้ผลการประเมินระดับดีเด่น/ดีมาก ให้ข้าราชการ/พนักงานราชการ ทราบ		
๓.๖	ข้าราชการ/พนักงานราชการ รับทราบผลการประเมิน หรือ ทักท้วงผลการประเมิน/ชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม (ถ้ามี)		

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	
		รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๓. สิ้นรอบการประเมิน (ประเมินผลการปฏิบัติงาน Appraise) ต่อ			
๓.๗	กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางองค์กร สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ รวมทั้งผลการดำเนินงานพร้อมปัญหาอุปสรรค ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่	สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน มี.ค ๖๐	สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน ก.ย. ๖๐
๓.๘	กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางองค์กร สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ รวมทั้งผลการดำเนินงานพร้อมปัญหาอุปสรรค ภาพรวมของ สลก. เสนอคณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงานฯ พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอในการพัฒนาปรับปรุงระบบต่อไป	เม.ย. ๖๐	ต.ค ๖๐

เอกสารประกอบหลักเกณฑ์
และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

สารบัญ

หน้า

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

- ◆ รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒

- ◆ รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒-๓

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

- ◆ มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค

๔-๕

>>> เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔

- ◆ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

๖-๑๒

>>> แบบประเมินสมรรถนะพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

๑๓-๑๘

- ◆ การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)
- ◆ บริการที่ดี (Service Mind : S)
- ◆ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery : M / Expertise)
- ◆ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)
- ◆ การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง (Relationship : R)
- ◆ การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)

๑๓

๑๔

๑๕

๑๖

๑๗

๑๘

สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรม (Functional Competency)

๑๙-๒๒

- ◆ หลักระบาดวิทยา (Epidemiology)
 - สำหรับสายงานสนับสนุน
- ◆ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)
- ◆ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

๒๐

๒๑

๒๒

แบบฟอร์มประกอบการประเมินสมรรถนะ

๒๓-๒๘

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน** การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของพนักงานราชการสำนักงานเลขาธิการกรมควบคุมโรค

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

- ❖ **ให้อยู่ในดุลยพินิจของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ให้หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้
๑. การกำหนดตัวชี้วัด กำหนดตัวชี้วัดจาก ๑)งานตามยุทธศาสตร์ ๒)งานตามภารกิจ ๓)งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ได้ ทั้งนี้ไม่ควรมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป
 ๒. การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้น หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐
 ๓. การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยสามารถศึกษาได้จากคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- ❖ **ตารางแสดง :** องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป สำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค

สมรรถนะ	คะแนน
สมรรถนะหลัก (core competency)	๖๐
๑. การยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity : I)	๑๐
๒. บริการที่ดี (Service Mind : S)	๑๐
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)	๑๐
๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	๑๐
๕. การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง(Relationship : R)	๑๐
๖. การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	๑๐
สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (functional competency)	๔๐
๑. หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) - สำหรับสายงานหลัก - สำหรับสายงานสนับสนุน	** ให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ตกลงเลือกประเมินสมรรถนะ ๒ ตัว จาก ๓ ตัว โดย - ตัวที่ ๑ เท่ากับ ๒๐ - ตัวที่ ๒ เท่ากับ ๒๐
๒. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๓. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๑๐๐

- ❖ **ตารางแสดง :** สมรรถนะระดับที่คาดหวัง (Level) ของแต่ละระดับการศึกษาของพนักงานราชการสำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค

ระดับการศึกษา	ระดับที่คาดหวัง (Core Competency / Functional Competency)
➤ ปวช. / ปวส. / และปริญญาตรี	L๑
➤ ปริญญาโท	L๒

- ❖ ตารางแสดง : สายงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค เพื่อใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ “หลักระบาดวิทยา (Epidemiology)”

สายงานหลัก	สายงานสนับสนุน
	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นายช่างเทคนิค ๕. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๗. เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ ๘. นิติกร

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

มาตรวัดสมรรถนะสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรวัดที่ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่สำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรคกำหนดมาน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรวัดสมรรถนะ ที่กรมควบคุมโรคได้ประกาศหลักเกณฑ์ไว้ให้ดำเนินการ ดังนี้

ตัวอย่าง : การประเมินสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ของผู้ถูกประเมิน
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีระดับที่คาดหวังอยู่ในระดับที่ ๑

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดตั้งแต่ระดับที่ ๑ จนถึงระดับที่คาดหวัง โดยให้คะแนนในแต่ละระดับตามพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงออกจริงของผู้รับการประเมิน

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	มีความสุจริต สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2553	3

ขั้นตอนที่ ๒ คัดคะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

ผลรวมคะแนนการประเมินตามเกณฑ์แต่ละระดับจนถึงระดับที่คาดหวัง $\times$ ระดับคะแนนเต็มของเกณฑ์การประเมิน

ผลรวมคะแนนเต็ม ตามเกณฑ์แต่ละระดับจนถึงระดับที่คาดหวัง (แต่ละระดับเท่ากับ ๕)

$$\frac{๓ \times ๕}{๕} = ๓$$

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	มีความสุจริต สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2553	3
ผลการประเมินสมรรถนะ (คะแนนที่ได้ ÷ คะแนนเต็ม x 5)									3

****หมายเหตุ** คะแนนที่ได้ คือ ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับ ๑ จนถึงระดับที่คาดหวัง
คะแนนเต็ม คือ ผลรวมของคะแนนเต็มตั้งแต่ระดับ ๑ จนถึงระดับคาดหวัง เช่น วุฒิการศึกษา ปวช./ปวส./ปริญญาตรี= ๕ วุฒิการศึกษาปริญญาโท = ๑๐

ขั้นตอนที่ ๓ บันทึกผลการประเมินสมรรถนะในช่อง “ผลการประเมินสมรรถนะ” พร้อมทั้งระบุเหตุผลหรือสมรรถนะที่ไม่ผ่านการประเมินในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

ส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2

ส่วนที่ 3

ส่วนที่ 4

ส่วนที่ 5

๑ ส่วนที่ 2. ผลการปฏิบัติงาน

2.1 ผลสำเร็จของงานจริง

2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง

ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3		0.00	
2	การบริการที่ดี	1	0		0.00	
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	0		0.00	
4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	0		0.00	
5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	1	0		0.00	
6	การทำงานเป็นทีม	1	0		0.00	
7	ผลึกขนาดวิทย์ (สำหรับสายงานหลัก)	1	0		0.00	
8	ผลึกขนาดวิทย์ประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	1	0		0.00	

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

ผลสำเร็จของงานจริง

ผลงานจริง	น้ำหนัก	ผลการประเมิน
คะแนนรวม	๑๐๐	
คะแนนประเมิน		

ผลรวมของคะแนนประเมินของผลสำเร็จของงาน

ผลรวมของคะแนนประเมินผลสำเร็จของงานทั้งหมด

แบบประเมินสมรรถนะ พนักงานราชการกรมควบคุมโรค

- ❖ สมรรถนะหลัก (Core Competency)
- ❖ สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรม(Functional Competency)
- ❖ แบบฟอร์มประกอบการประเมินสมรรถนะ
- ❖ คำนิยาม

C1 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับ ที่ 1	มีความสุจริต								
	สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1)บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2553	
ระดับ ที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้								
	สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสัจจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือกิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามที่หน่วยงานกำหนดตรงเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับ ที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ								
	สามารถยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	ร้อยละของการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับ ที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง								
	สามารถยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก	ร้อยละของการนำเสนอแนะที่ตนเองและ/หรือผู้บังคับบัญชาเสนอไว้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับ ที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม								
	สามารถอุทิศตน ยึดมั่นพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของส่วนราชการและประเทศชาติ	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของส่วนราชการและประเทศชาติ	ระดับ	ไม่มี	-	-	-	มี	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)×(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๘๐%	
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๒๐%	
	รวม	๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น (๙๐-๑๐๐ คะแนน)
- ☐ ดีมาก (๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน)
- ☐ ดี (๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน)
- ☐ พอใช้ (๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน)
- ☐ ต้องปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ประเมิน:

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมี เป็นพยาน

ลงชื่อ พยาน

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ให้ข้อมูล:

☐ ได้แจ้งผลการให้ข้อมูล เมื่อวันที่

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี):

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑ ☐ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน:

ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน:

ลงนาม

สมรรถนะ	ระดับที่	ผลการประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๑๐%		
			๒๐%		
			๒๐%		
คะแนนรวม			๑๐๐%		
คะแนนประเมิน					

แบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑

☐ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน: นายวิทยา เดชคุณ

ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน:

ลงนาม

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน
	๑	๒	๓	๔	๕			
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑ =								
๒ =								
๓ =								
๔ =								
๕ =								
คะแนนรวม							๑๐๐	
คะแนนประเมิน								

บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

C2 บริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรทุกระดับในส่วนราชการที่จะให้บริการในหลายรูปแบบแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมายซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

ระดับ	พฤติกรรมพึงชั้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ								
	สามารถให้บริการที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาสุภาพ โดยให้บริการอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการให้บริการที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาสุภาพ โดยให้บริการอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ								
	สามารถดูแล รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการดูแล รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก								
	สามารถรับเป็นธุระประสานงาน และ/หรือแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการรับเป็นธุระประสานงาน และ/หรือแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้								
	สามารถเข้าใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการเข้าใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ								
	สามารถเป็นที่ปรึกษา และ/หรือสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็นปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการเป็นที่ปรึกษา และ/หรือสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็นปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

แนวทางการประเมิน กรณีมีผู้ร่วมประเมินมากกว่า 1 คน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ให้ผู้ร่วมประเมินแต่ละคนประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมการให้บริการของผู้ถูกประเมินแล้วให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน
2. นำคะแนนที่ได้จากการประเมินมารวม แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ = (ผลรวมของคะแนนการประเมินทั้งหมด ÷ จำนวนผู้ประเมิน)
3. เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนด
4. ผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม

ตัวอย่างการประเมิน : นาย ก เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ถูกประเมินสมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind) โดยผู้ประเมิน ดังนี้

- 1) ผู้รับบริการ = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)
- 2) หัวหน้างาน = พึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน)
- 3) เพื่อนร่วมงาน = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)

๑ ดังนั้น ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของนาย ก เท่ากับ 4.3 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่านาย ก มีผลการประเมินสมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind) อยู่ที่ระดับ 4 คะแนน ผู้รับการประเมินสามารถประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินหลัก จากนั้นผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม

C3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (M : Mastery / Expertise)

คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน								
	สามารถศึกษาหาความรู้ สนใจ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ พัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนอยู่เสมอ	จำนวนความรู้ และ/หรือเทคโนโลยีใหม่ๆที่ได้จากการศึกษา และ/หรือสืบค้นจากแหล่งต่างๆ นำเสนอผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน								
	สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตน หรือที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	จำนวนองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในสาขาอาชีพของตน และ/หรือวิธีปฏิบัติงานและวิธีการทำงาน (Work Instruction)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ								
	สามารถเสนอแนวคิดหรือนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	จำนวนระเบียบปฏิบัติงาน (Procedure Manual) และ/หรือคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาค้นคว้าให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง								
	สามารถใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ความเชี่ยวชาญที่เป็นสหวิทยาการมาปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางเชิงบูรณาการในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	จำนวนคู่มือคุณภาพ (Quality Manual)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ								
	สามารถสนับสนุน บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอย่างต่อเนื่อง	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่สนับสนุน และบริหารจัดการส่วนราชการที่รับผิดชอบ	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

C4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นและตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เต็มประสิทธิภาพ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางและท้าทาย

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้	
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน		
ระดับ ที่ 1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้	ระดับความสำเร็จของ ความพยายามในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้	ขั้นตอน	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ ทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด แต่ ไม่เกิน 5 วันทำการ	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันเวลาแต่ผู้บังคับบัญชาต้อง กำกับดูแลและต้องใช้ความพยายามมากในการปรับแก้ไข	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันเวลาโดยผู้บังคับบัญชาทำการ ปรับแก้ไขในระดับหนึ่ง	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันเวลาหรือ เร็วกว่าโดยมีการ ปรับแก้ไขเพียงเล็กน้อยแต่ไม่ได้ ปรับแก้ไขในสาระสำคัญ	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันเวลาหรือ เร็วกว่าเนื่องจาก สามารถใช้งานได้ทันที โดยไม่ ต้องมีการปรับแก้ไขใดๆ		
ระดับ ที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี รอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง ติดตามและ ประเมินผลงานของตนเองเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา และ/หรือหน่วยงานกำหนด	ระดับความสำเร็จของ ความสามารถทำงานได้ผล งานตามเป้าหมายที่วางไว้	ขั้นตอน	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตาม แผนที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และ/ หรือรายงานผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการของกรมควบคุมโรคตาม แบบรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่ ทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด แต่ ไม่เกิน 5 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน แต่ไม่เกิน 3 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และทันเวลาที่หน่วยงาน กำหนด	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และเร็วกว่าเวลาที่ หน่วยงานกำหนด 3 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุใน ช่อง 4 คะแนน และเร็วกว่า เวลาที่หน่วยงานกำหนด 5 วัน ทำการ	
ระดับ ที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สามารถปรับปรุงวิธีการทำงาน และ/หรือ เสนอ และ/หรือทดลองวิธีการทำงานแบบ ใหม่ที่ดีกว่าจะหาให้งานดีขึ้น เร็วขึ้นและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ระดับความสำเร็จของผล การปรับปรุงวิธีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	ขั้นตอน	มีแผน และ/หรือแนวทางการ ปรับปรุงวิธีการทำงาน และเสนอ ผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีผู้ส่งแสดงขั้นตอน และระยะเวลาการทำงานเดิม และ เสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีผลการดำเนินงาน ตามแผน และ/หรือแนวทาง ไม ่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีรายงาน ความก้าวหน้าและ/หรือรายงานผล เสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีผลการดำเนินงาน ตามแผน และ/หรือแนวทาง ได้อย่าง น้อย 100 และมี รายงานความก้าวหน้าและ/หรือ รายงานผล พร้อมข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงพัฒนา วิธีการทำงาน เสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะ ตามที่ระบุใน ช่อง 4 คะแนน และมีผู้ส่งแสดง ขั้นตอนและระยะเวลา เปรียบเทียบการปรับปรุงวิธีการ ทำงานเดิมและใหม่ และเสนอ ผู้บังคับบัญชา	
ระดับ ที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และ/หรือ เป็นผลงานใหม่ในหน่วยงาน	สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนา ระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผล งานที่เด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ใน หน่วยงานได้	ระดับความสำเร็จของผล การพัฒนางานที่โดดเด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ ในหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีรายงานผลการศึกษางานทำงาน (Work Study) และมีรายงานผล การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Process Analysis) เสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และนำเสนองานผลการ ออกแบบพัฒนาระบบงาน เสนอ ผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีผลการดำเนินงาน ตามแผน ที่ออกแบบพัฒนาระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมี รายงานความก้าวหน้า และ/ หรือมีรายงานผลเสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีผลการดำเนินงาน ตามแผน ที่ออกแบบพัฒนา ระบบงาน ได้อย่างน้อย 100 และมี รายงานความก้าวหน้า และ/หรือ รายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะใน การพัฒนางานเสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุใน ช่อง 4 คะแนน และนำเสนอ รายงานความก้าวหน้า และ/ หรือผลในขั้นประชุมของ หน่วยงาน	
ระดับ ที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน	สามารถตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากร และคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการตามภารกิจของส่วนราชการให้ บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับ ประชาชน	ระดับความสำเร็จของ ตัดสินใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายของส่วนราชการ และเกิดประโยชน์สูงสุด กับประชาชน	ขั้นตอน	มีการแสดง และ/หรือนำเสนอ และ/หรือมีรายงานผลการให้ คำปรึกษาการออกแบบพัฒนา ระบบงานการป้องกันควบคุมโรค/ ภัยสุขภาพ และ/หรือด้าน สาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการกำหนด มาตรการ และ/หรือวิธีการในการ จัดการผลกระทบทางลบที่เกิด จากการป้องกันควบคุมโรค/ภัย สุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการบริหารจัดการ ทรัพยากร กำกับ ติดตามมาตรการ และ/หรือวิธีการในการจัดการ ผลกระทบทางลบที่เกิดจากการ ป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข สำหรับ ผู้บริหาร และให้ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และจัดทำบทสรุปรายงาน ความก้าวหน้า และ/หรือผลการ จัดการผลกระทบทางลบที่เกิดจาก การป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข สำหรับ ผู้บริหาร และให้ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุใน ช่อง 4 คะแนน และมีการ นำเสนอ และ/หรือมีเอกสาร เผยแพร่ในที่ประชุมเพื่อผลักดัน เป็นนโยบาย	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)										
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)										

C5 การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการสื่อสาร สร้างและ/หรือรักษาความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวและทางด้านสังคมที่ดีระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงาน อย่างใกล้ชิดอย่างมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่น้องกัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งผลให้เกิดความราบรื่นในกระบวนการติดต่อสื่อสาร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อภารกิจของส่วนราชการ

ระดับ	พฤติกรรมพึงมี	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	สื่อสารเรื่องงานในหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไปได้								
	สามารถสื่อสารด้วยการพูด และ/หรือการเขียน และจับประเด็น และ/หรือสรุปเนื้อหาความคิดเบื้องต้นได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสื่อสารด้วยการพูด และ/หรือการเขียน และจับประเด็น /สรุปเนื้อหาความคิดเบื้องต้น	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสรุปข้อมูล และสื่อความหมายกับผู้เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง								
	สามารถสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องกับการให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องกับการให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสื่อสารให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม								
	สามารถสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้วยการริเริ่มกิจกรรมให้มีการติดต่อทางสังคมกับผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเครือข่ายในวงกว้างเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่นที่เป็นประโยชน์ในงานได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน								
	สามารถสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการริเริ่มกิจกรรมให้มีการติดต่อทางสังคม และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเครือข่ายในวงกว้างเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพและส่งผลที่ดี เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกันได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษาความสัมพันธ์อันดีในระยะเวลา								
	สามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้ไม่มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีในรายงานระหว่างกันแล้ว เพื่อส่งผลให้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กันในงานอนาคตราบรื่นได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ระดับ	พึงพอใจน้อยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย1-1.50)	พึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50)	พึงพอใจ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50)	พึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50)	พึงพอใจมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย4.51-5)	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									
แนวทางการประเมิน กรณีมีผู้ร่วมประเมินมากกว่า 1 คน โดยคำนวณค่าเฉลี่ย									

แนวทางการประเมิน กรณีมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คน โดยดำเนินการ ดังนี้

- ให้ผู้ร่วมประเมินแต่ละคนประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมการมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) ของผู้ถูกประเมิน แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน
- นำคะแนนที่ได้จากการประเมินมารวม แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ = (ผลรวมของคะแนนการประเมินทั้งหมด ÷ จำนวนผู้ประเมิน)
- เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนด
- ผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม

ตัวอย่างการประเมิน : นาย ก เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ถูกประเมินสมรรถนะการมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) โดยผู้ประเมิน ดังนี้

- ประเมินตนเอง = พึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน)
- หัวหน้างาน = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)
- เพื่อนร่วมงาน = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของนาย ก เท่ากับ 4.3 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่านาย ก มีผลการประเมินสมรรถนะการมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) อยู่ระดับ 4 คะแนน จากนั้นผู้ประเมินหลัก (ผู้บังคับบัญชา) นำผลที่ได้จากการร่วมประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แล้วระบุคะแนนที่ได้ลงในแบบฟอร์ม

C6 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับ ที่ 1	ทำหน้าที่ของตนในทีมงานให้สำเร็จ สามารถทำงานตามมติของทีม และในส่วน ของตนให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการให้ข้อมูลที่เพียงพอในการ สนับสนุนการตัดสินใจแก่สมาชิกในทีม และรายงานความก้าวหน้าในการเข้าร่วม ประชุม และ/หรือร่วมกิจกรรม และ/หรือ ปฏิบัติงานของทีมได้	ระดับความสำเร็จของ การทำหน้าที่ของตนใน ทีมงานให้สำเร็จ	ขั้นตอน	มีการขออนุมัติและเข้าร่วม ประชุม และ/หรือร่วมกิจกรรม และ/หรือปฏิบัติงานของทีม ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยวาจา และ/หรือเอกสารทางราชการ ทุกครั้ง	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้าด้วย วาจา และ/หรือรายงานสรุปผลการเข้า ร่วมประชุม และ/หรือร่วมกิจกรรม และ/ หรือปฏิบัติงานของทีมตามที่ได้รับ มอบหมายเป็นเอกสารทางราชการ และ รายงานดังกล่าวต้องครอบคลุมประเด็น การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม ตามรอบ หรือระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า ด้วยวาจา และ/หรือรายงานสรุปผล การเข้าร่วมประชุม และ/หรือร่วม กิจกรรม และ/หรือปฏิบัติงานของทีม ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นเอกสารทาง ราชการ และรายงานดังกล่าวต้อง ครอบคลุมประเด็นการให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการสนับสนุนการ ตัดสินใจของทีม ก่อนระยะเวลาที่ หน่วยงานกำหนด	
ระดับ ที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ในทีมด้วยดี รวมทั้งกล่าวถึงเพื่อนร่วมงาน ในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่น ในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อ หน้าและลับหลัง	ระดับความสำเร็จของ ความร่วมมือในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	ขั้นตอน	มีแผนจัดการความรู้ในการ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เสนอผู้บังคับบัญชา	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของผล ตามแผนจัดการที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผล พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเสนอ ผู้บังคับบัญชา	
ระดับ ที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สามารถเข้าร่วมกิจกรรม สนับสนุนการ ทำงานงาน สร้างสัมพันธ์ ดัดจริตใจและ วางแผนร่วมกันของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อ สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ระดับความสำเร็จของ การประสานความ ร่วมมือของสมาชิกในทีม	ขั้นตอน	มีแผนจัดการความรู้ในทีมงานที่ ร่วม และ/หรือรับผิดชอบเสนอ ผู้บังคับบัญชา	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของผล ตามแผนจัดการความรู้ที่กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผล พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในที่ประชุม หน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ใน หน่วยงาน	
ระดับ ที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สามารถให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ยกลบ ให้กำลังใจอย่างจริงใจ และรักษามิตรภาพ อันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จได้	ระดับความสำเร็จของ การแสดงการสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	ขั้นตอน	มีการแสดงความคิดเห็น การ ให้ข้อเสนอแนะ และ/หรือ รายงานผลการสนับสนุน ช่วยเหลือการจัดการความรู้ ของทีมงานที่รับผิดชอบ เสนอ ผู้บริหาร	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของผล การปฏิบัติงานตามแผนจัดการความรู้ของ ทีมงานที่รับผิดชอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผล พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในที่ประชุม และ/หรือเผยแพร่ในวารสารวิชาการ	
ระดับ ที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ สามารถในคำปรึกษา คล้อยตาม หรือแก้ไข ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม เสริมสร้างความ สามัคคี ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญ กำลังใจของทีม เพื่อปฏิบัติการกิจของส่วน ราชการให้บรรลุผล	ระดับความสำเร็จของ ความสามารถนำทีมให้ ปฏิบัติการกิจให้ได้ผล สำเร็จ	ขั้นตอน	มีการแสดงการตัดสินใจ และ/ หรือการคล้อยตามแก้ไขข้อ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และ/หรือ รายงานผลการการให้ปรึกษา เสนอผู้บริหาร	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีส่วนร่วมในการจัดการ ความริของส่วนราชการที่รับผิดชอบให้ บรรลุผลสำเร็จ	-	แสดงพฤติกรรมตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของ ค่าเฉลี่ยผลรวมการปฏิบัติงานตาม แผนที่กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) (สำหรับสายสนับสนุน)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการระบุปัญหา อธิบายสภาพของปัญหาและแนวโน้ม การสืบค้นหาสาเหตุและปัจจัยที่แท้จริงของปัญหา การกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา การเลือกวิธีการและกระบวนการในการศึกษาสถานการณ์และปัญหา การวิเคราะห์/สังเคราะห์ การแปลผล และการนำเสนอผลการศึกษาสถานการณ์และปัญหา การกำหนดมาตรการและแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหา

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจใน "หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ"								
	- สามารถระบุและอธิบายสภาพของปัญหาและแนวโน้ม การตั้งสมมติฐาน และ/หรืออธิบายสาเหตุหรือปัจจัยของปัญหา ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ	ขั้นตอน	มีการระบุประเด็นปัญหาที่พบในปัจจุบัน และ/หรือ อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ภายใต้ขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการอธิบายสภาพปัญหา ตามเวลา สถานที่ และบุคคล (Time-Place-Person หรือ When Where Who)	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการอธิบายการตั้งสมมติฐาน และ/หรือ อธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ ในเบื้องต้น	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความสามารถในการใช้ "หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ" ในการปฏิบัติงาน								
	- สามารถระบุและจัดการข้อมูลสารสนเทศที่จะจัดเก็บ เพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับการติดตามสถานการณ์และปัญหาที่พบ ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการแสดงความสามารถในการใช้หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสำหรับงานเชิงบริหารจัดการ ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ขั้นตอน	มีการกำหนดหัวข้อหรือประเด็นปัญหา ที่จะนำมาศึกษา และ/หรือ เฝ้าระวัง และ/หรือ กำกับติดตาม โดยอธิบายถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเลือกหัวข้อหรือประเด็นดังกล่าว	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับการติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการระบุ 1) คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ 2) วิธีการหรือแนวทางในการจัดเก็บ 3) ข้อจำกัด และ 4) แหล่งที่มา ของข้อมูลที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับการติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการมีการระบุวิธีการ (Methodology) และกระบวนการ (Process) ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับการติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้าในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับการติดตาม สถานการณ์และปัญหา	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำผลจากการศึกษาสถานการณ์และปัญหา ไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน								
	สามารถนำผลจากการศึกษาสถานการณ์และปัญหา ไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการนำผลจากการศึกษาสถานการณ์และปัญหาไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้า ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับการติดตามสถานการณ์และปัญหา พร้อมระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการนำผลที่ได้ดังกล่าวไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้าในการปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการภายในหน่วยงาน เสนอผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถพัฒนามาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน								
	สามารถเสนอมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาในงานเชิงบริหารจัดการในระดับหน่วยงาน โดยแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการนั้นๆ พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาได้	ระดับความสำเร็จในการพัฒนามาตรการ ในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีการเสนอมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านที่เสนอ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือ มีผลงานการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เป็นนโยบายในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง								
	สามารถเสนอมาตรการเชิงนโยบายในงานเชิงบริหารจัดการในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง โดยแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการนั้นๆ พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาได้	ระดับความสำเร็จของการผลักดันให้เป็นนโยบาย ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง	ขั้นตอน	มีการเสนอมาตรการเชิงนโยบาย ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการเชิงนโยบายตามที่เสนอ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือ มีผลงานการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับมาตรการเชิงนโยบาย ในงานเชิงบริหารจัดการ	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R2R)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิจัยที่เน้นการแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product) สิ่งประดิษฐ์ใหม่ (New inventions) การพัฒนากระบวนการ(Process) การพัฒนาระบบและวิธีทำงาน (System and procedures) และ/หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ (New technologies) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน(Research-base development) สำหรับการพัฒนางานการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น								
	สามารถระบุแหล่งข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การนำเสนอข้อมูลจากการสืบค้นให้เป็นระบบ และระบุสถิติที่ใช้ในแต่ละประเภทของการวิจัยได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น	ขั้นตอน	มีการแสดงการระบุแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้น	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงการสืบค้นข้อมูล	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการแสดงข้อมูลจากการสืบค้น	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่สืบค้นมาให้เป็นระบบ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการแสดงการระบุสถิติพื้นฐานที่ใช้ในแต่ละประเภทของงานวิจัย	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น								
	สามารถกำหนดโจทย์และดำเนินการวิจัยเชิงพรรณนาได้	ระดับความสำเร็จของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น	ขั้นตอน	มีรายงานการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีรายงานสรุปประเด็นปัญหาที่นำไปสู่โจทย์การวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการนำเสนอการใช้ข้อมูลทางสถิติ และ/หรือใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีเครื่องมือและ/หรือมีการใช้เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสดงความสามารถในการเป็นผู้วิจัยหลักในการวิจัยและพัฒนา								
	สามารถทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์ บริหารจัดการโครงการวิจัยและพัฒนาได้	ระดับความสำเร็จของความสามารถในการเป็นผู้วิจัยหลัก และ/หรือร่วมในการวิจัยและพัฒนา	ขั้นตอน	มีการแสดงหัวข้อวิจัยได้ตรงกับสภาพปัญหาโรคและภัยสุขภาพ และ/หรือปัญหาสาธารณสุข และ/หรือพัฒนาระบบงาน	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการนำเสนอโครงร่างงานวิจัยและพัฒนา (Proposal)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีรายงานผลการควบคุม กำกับ การบริหารจัดการตามแผนการดำเนินงาน (Gantt chart) โครงการวิจัยและพัฒนา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลงานวิจัยและพัฒนา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยและพัฒนา ในที่ประชุมของหน่วยงาน และ/หรือระดับเขต และ/หรือเผยแพร่ตีพิมพ์	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 แสดงความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนา								
	สามารถจัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนาที่นำไปสู่การพัฒนาขั้นตอน และ/หรือวิธีการทำงาน และ/หรือระบบให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนา	ขั้นตอน	มีการดำเนินการวิจัยเชิงวิเคราะห์ และ/หรือวิจัยเชิงทดลองและ/หรือวิจัยประเมินผล	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการนำผลการวิจัยมากำหนดมาตรการเพื่อการป้องกัน ควบคุมโรค / ภัยสุขภาพ และ/หรือนำผลการวิจัยมากำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีแหล่งทุนอื่นและ/หรือแหล่งทุนภายนอกเพื่อทำการวิจัยและพัฒนา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการดำเนินการวิจัยในเชิง สหสถาบัน(Multi Center) หรือเชิงสหวิชาชีพ (Multi Sectoral)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือเผยแพร่ผลการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการนำผลการวิจัยและพัฒนาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย								
	สามารถให้คำปรึกษา จัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนาที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ระดับความสำเร็จของการนำผลการวิจัยและพัฒนาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ขั้นตอน	มีการแสดงและ/หรือมีรายงานผล การให้คำปรึกษาการจัดทำแผนปฏิบัติการวิจัย (Research Map) และกำหนดกรอบทิศทางงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการประเมินคุณภาพ(Quality) ผลงานวิจัย และให้การรับรองผลการวิจัยก่อนผลักดันไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ และ/หรือให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือเผยแพร่ผลการวิจัยนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และเป็นตัวแทนประเทศไทยด้านการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ ในเวทีวิจัยระดับนานาชาติ	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบความก้าวหน้า กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ แผน และนโยบาย ตลอดจนการประเมินความคุ้มค่าและผลกระทบ เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดและผลักดันเป็นนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน แนวทาง คู่มือในการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจการติดตามและประเมินผลระดับพื้นฐาน								
ที่ 1	สามารถเก็บรวบรวม และนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงานตามงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้กำกับติดตามและประเมินผลเบื้องต้นได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ความเข้าใจการติดตามและประเมินผลระดับพื้นฐาน	ขั้นตอน	มีแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการตามแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนนและมีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอผู้บังคับบัญชา ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4คะแนน ก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล								
ที่ 2	สามารถติดตามและประเมินผลงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน โดยใช้ความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลได้	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล	ขั้นตอน	มีการอธิบายด้วยวาจา และ/หรือนำเสนอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับความหมาย วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการนำเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการระบุปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่ได้ดำเนินการ และแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และเสร็จก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการนำเสนอในที่ประชุมหน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในระดับหน่วยงาน	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สามารถเป็นผู้ติดตามและประเมินแผน/โครงการ								
ที่ 3	สามารถให้คำแนะนำ ทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการการติดตามและประเมินแผน/โครงการได้	ระดับความสำเร็จของการเป็นผู้ติดตามและประเมินแผน/โครงการ	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำแนะนำ และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมีผลงานการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ และการใช้เครื่องมือในการติดตามและประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้า พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการติดตามและประเมินผลแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการประเมินความคุ้มค่าและ/หรือผลกระทบของงาน และ/หรือแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนนและมีการรายงานความก้าวหน้าและ/หรือนำเสนอผลที่ได้ในที่ประชุม วิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 แสดงความเชี่ยวชาญการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามและประเมินผล								
ที่ 4	สามารถให้คำปรึกษาเชิงปฏิบัติ และประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินผล แผน/โครงการได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความเชี่ยวชาญการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามและประเมินผล	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำปรึกษา และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมีรายงานผลงานการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ (Model) เทคนิค วิธีการ การใช้เครื่องมือในการประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามประเมินผลแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้า พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาข้อเสนอผู้บริหาร และ/หรือนำเสนอในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการประเมินความคุ้มค่า และ/หรือผลกระทบของแผน/โครงการ และเสนอทางเลือกการพัฒนางานในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้าและข้อเสนอการพัฒนาแผน/โครงการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารระดับประเทศ	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการนำผลการติดตามและประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย								
ที่ 5	สามารถให้คำปรึกษาเชิงนโยบาย จัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการติดตามประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ระดับความสำเร็จของการนำผลการติดตามและประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำปรึกษา และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมีรายงานผลการให้คำปรึกษาจัดทำแผน การกำหนดกรอบทิศทาง วิธีการวิเคราะห์การติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และ มีการดำเนินการติดตาม กำกับ ประเมินคุณภาพ (Quality) มาตรฐาน และ/หรือ มาตรการ และ/หรือแนวทางและ/หรือคู่มือการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข ไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผลนำเสนอเป็นทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Options) ในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการดำเนินการประเมินความคุ้มค่า และ/หรือผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์และเสนอทางเลือกเชิงนโยบายในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการนำเสนอความก้าวหน้า และ/หรือมีรายงานผลในที่ประชุม และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

แนบฟอร์ม

ประกอบการประเมินสมรรถนะ

แบบติดตามผลการปฏิบัติงาน

☐ รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.)

☐ รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.)

งาน/กิจกรรม/โครงการ		หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่.....						ไตรมาสที่.....					
				เดือน.....		เดือน.....		เดือน.....		เดือน.....		เดือน.....		เดือน.....	
				แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
๑															
๒															
๓															
สรุปผลการดำเนินงาน :															
ปัญหาอุปสรรค :															
ข้อเสนอแนะ :															

ผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....

๒๑ วันที่

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

วันที่

แบบรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR)
ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

หน่วยงาน :		☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน														
ตัวชี้วัดที่ :		มิติที่ :														
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :		ผู้จัดเก็บข้อมูล :														
โทรศัพท์ :		โทรศัพท์ :														
คำอธิบายตัวชี้วัด :																
เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้ <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">คะแนน</th> <th style="width: 85%;">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">๑</td> <td>ขั้นตอนที่ ๑</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๒</td> <td>ขั้นตอนที่ ๑+๒</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๓</td> <td>ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๔</td> <td>ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓+๔</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๕</td> <td>ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓+๔+๕</td> </tr> </tbody> </table>					คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ขั้นตอนที่ ๑	๒	ขั้นตอนที่ ๑+๒	๓	ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓	๔	ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓+๔	๕	ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓+๔+๕
คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน															
๑	ขั้นตอนที่ ๑															
๒	ขั้นตอนที่ ๑+๒															
๓	ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓															
๔	ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓+๔															
๕	ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓+๔+๕															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:																
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด		หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.													
			๒๕๕๕	๒๕๖												
			๒๕๕๗	๒๕๕๘												

แบบรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR)
ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ผลการดำเนินงาน :				
การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน				
ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :				
ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน :				
ความต้องการสนับสนุนจากส่วนกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :				
ข้อเสนอแนะ :				
หลักฐานอ้างอิง :				

ผู้รายงาน

ลงชื่อ.....

วันที่

แบบรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR)
 ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
 กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

หน่วยงาน :		☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ :		มิติที่
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	ผู้จัดเก็บข้อมูล :	
โทรศัพท์ :	โทรศัพท์ :	
คำอธิบายตัวชี้วัด :		
สูตรการคำนวณ :		
การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		

แบบรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR)
ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :
ความต้องการสนับสนุนจากส่วนกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :
ข้อเสนอแนะ :
หลักฐานอ้างอิง :

ผู้รายงาน

ลงชื่อ.....

วันที่

คำนิยาม

ประกอบการประเมินสมรรถนะ

❖ การสังเกตความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)

• **วิธีปฏิบัติงาน/วิธีการทำงาน (Work Instruction)** วิธีการปฏิบัติงานจะมีรายละเอียดวิธีการทำงานเฉพาะหรือแต่ละขั้นตอนย่อยของกระบวนการ เป็นข้อมูลเฉพาะ คำแนะนำในการทำงานและรวมทั้งวิธีที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานโดยละเอียด โดยวิธีจัดทำเอกสารมีลักษณะดังนี้

- ๑) มีการระบุถึงวัตถุประสงค์
- ๒) ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน เขียนได้หลายลักษณะตามความเหมาะสมของงาน
- ๓) ควรเขียนให้เข้าใจง่าย มีความยืดหยุ่นและรัดกุม
- ๔) ใช้คำศัพท์ให้เหมาะสมกับผู้ใช้งานเอกสาร
- ๕) อาจเป็นข้อความ Flow chart รูปภาพ รูปการ์ตูน หรือวิดีโอ

• **ระเบียบปฏิบัติ (Procedure) / คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)** : เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการ ซึ่งจะระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ขององค์กรและวิธีควบคุมกระบวนการนั้น จัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับคนหลายคน และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน โดยจะมีประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) วัตถุประสงค์
- ๒) ขอบเขต
- ๓) คำจำกัดความ
- ๔) ความรับผิดชอบ
- ๕) ระเบียบปฏิบัติ (ขั้นตอน)
- ๖) เอกสารอ้างอิง
- ๗) แบบฟอร์มที่ใช้
- ๘) เอกสารบันทึก

• **คู่มือคุณภาพ (Quality Manual)** : เอกสารที่ระบุนโยบายจุดมุ่งหมายด้านคุณภาพ ระบบคุณภาพและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพขององค์กร เพื่อให้มีการจัดทำและรักษาระบบคุณภาพที่เหมาะสมกับประเภทและกิจกรรมของระบบคุณภาพ ตามหัวข้อต่างๆ ที่ระบุไว้ในเอกสาร โดยคู่มือคุณภาพจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) วัตถุประสงค์
- ๒) นโยบายคุณภาพที่ผู้บริหารระดับสูงให้มีการดำเนินการภายในองค์กร
- ๓) อธิบายโครงสร้างขององค์กร การบริหารจัดการขององค์กร
- ๔) อธิบายกฎระเบียบ ความรับผิดชอบของผู้บริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพ
- ๕) การอ้างอิงถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๖. คุณภาพความเหมาะสมลักษณะงานองค์กร