

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ 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 สำนักงานเลขาธิการกรมจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ เพื่อให้ใช้ในการดำเนินการในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการนี้ ให้ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม ได้แก่

๒.๑ อธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่ทีมงานเลขานุการของอธิบดีกรมควบคุมโรค

๒.๒ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในทีมงานของเลขานุการของรองอธิบดีกรมควบคุมโรค

๒.๓ เลขานุการกรม ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในบังคับบัญชา

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น (หัวหน้ากลุ่มงาน) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ภายในบังคับบัญชา

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ 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 ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการ ผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนจากงานที่ได้รับมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานโดยพิจารณา

จากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และต้องเป็นวิธีเดียวกันทั้งหน่วยงาน โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๔ มาตรฐานพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

๓.๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน 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 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานโดยให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

๓.๗ ให้หน่วยงานจัดเก็บผลการประเมินไว้ที่หน่วยงานที่พนักงานราชการผู้นั้นปฏิบัติงาน

๓.๘ ในช่วงต้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๙ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๓.๘ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

๓.๑๐ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑๐.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๑๐.๒ จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๓.๑๐.๓ เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลหน่วยงานพิจารณา และนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับกรม เพื่อพิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๓.๑๐.๔ แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษาแนะนำ แก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น


ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ หน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในเรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง หรืออื่นๆ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ย ของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอ หัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๖ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ ผู้ขึ้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้อง มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปของ กรมควบคุมโรค

ชื่อ



(นางสาวพิมพ์รำไพ พยัคฆะนิธิ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ


รักษาราชการแทนเลขานุการกรม

วันที่

๒๕ พ.ย. ๒๕๕๘

เรียน พนักงานราชการสำนักงานเลขานุการกรม

เพื่อโปรดทราบ



(นางสาวพิมพ์รำไพ พยัคฆะนิธิ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนเลขานุการกรม

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) ๑๓
- ◆ บริการที่ดี (Service Mind : S) ๑๔
- ◆ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery : M / Expertise) ๑๕
- ◆ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A) ๑๖
- ◆ การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นพี่เป็นน้อง (Relationship : R) ๑๗
- ◆ การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T) ๑๘

สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรม(Functional Competency)

๑๙-๒๒

- ◆ หลักระบาดวิทยา (Epidemiology)
 - สำหรับสายงานสนับสนุน ๒๐
- ◆ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R) ๒๑
- ◆ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) 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 ให้องค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

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

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- ❖ **ตารางแสดง :** องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ 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. การมีน้ำใจเปิดกว้างเป็นที่เพื่อน้อง (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) ของแต่ละระดับการศึกษาของพนักงานราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค

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

❖ ตารางแสดง : สายงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ “หลักระบาดวิทยา (Epidemiology)”

สายงานหลัก	สายงานสนับสนุน
<p>๑. ผู้อำนวยการ</p>	<p>๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นายช่างเทคนิค ๕. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๗. เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์</p>

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓ มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค

มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรวัดที่ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ 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)

$$\frac{3 \times 5}{5} = 3$$

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

๓ ส่วนที่ 2. ผลการปฏิบัติงาน

2.1 ผลสำเร็จของงานจริง					2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง	
ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	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 เป็นที่ปรึกษา	1	0		0.00	
6	การทำงานเป็นทีม	1	0		0.00	
7	หลักสูตรภาควิทยา (สำหรับสายงานหลัก)	1	0		0.00	
8	หลักสูตรภาควิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	1	0		0.00	

๗ เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๕

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค



กรมควบคุมโรค

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 ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนสรุปส่วนที่ ๒ นี้

ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

คำว่า 'ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป' สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๕) หมายถึงหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๐.๐๐	๘๐%	๐.๐๐
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	๐.๐๐	๒๐%	๐.๐๐
องค์ประกอบอื่นๆ (ถ้ามี)	๐.๐๐		๐.๐๐
	รวม	๑๐๐%	๐.๐๐

ระดับผลการประเมิน

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา
--	--------------	----------------------------

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ให้ข้อมูล:

ได้แจ้งผลการให้ข้อมูล เมื่อวันที่

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ประเมิน:

ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมีเป็นพยาน

ลงชื่อพยาน

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกคนหนึ่ง (ถ้ามี):

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.



ชื่อผู้รับการประเมิน:

ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน:

ลงนาม

สมรรถนะ	ระดับที่	ผลการประเมิน (ก)	น้ำหนัก (จ)	รวมคะแนน	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑			๐.๐๐	
การบริการที่ดี	๑			๐.๐๐	
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑			๐.๐๐	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑			๐.๐๐	
การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	๑			๐.๐๐	
การทำงานเป็นทีม	๑			๐.๐๐	
หลักระบาควิทยา (สำหรับสายงานหลัก)	๑			๐.๐๐	
หลักระบาควิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)	๑			๐.๐๐	
การวิจัยและพัฒนา	๑			๐.๐๐	
การติดตามและประเมินผล	๑			๐.๐๐	
	คะแนนรวม	๐		๐.๐๐	
	คะแนนประเมิน	๐.๐๐			

ผลสำเร็จของงานจริง					
ผลงานจริง	น้ำหนัก	ผลการประเมิน			
		๑	๒	๓	๔

คะแนนรวม	
คะแนนประเมิน	๐.๐๐

ผลรวมของคะแนนประเมินของผลสำเร็จของงาน

ผลรวมของคะแนนประเมินผลสำเร็จของงานทั้งหมด

แบบประเมินสมรรถนะ พนักงานราชการกรมควบคุมโรค

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

C1 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

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	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้								
	สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือกิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามที่หน่วยงานกำหนดตรงเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ								
	สามารถยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	ร้อยละของการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎระเบียบ	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง								
	สามารถยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก	ร้อยละของการนำข้อเสนอนะที่ตนเอง และ/หรือผู้บังคับบัญชาเสนอไว้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ร้อยละ	80	85	90	95	100	
ระดับที่ 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	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ								
	สามารถให้บริการที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส ทุดจาสุภาพ โดยให้บริการอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมกรให้บริการที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส ทุดจาสุภาพ 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	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมกรดูแล 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/หรือ แก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมกรรับเป็นธุระประสานงาน และ/หรือแก้ไขปัญหภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	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	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมกรเข้าใจ 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 หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมกรเป็นที่ปรึกษา และ/หรือสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา 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 = พึงพอใจมากที่สุด (4 คะแนน)
- 2) หัวหน้างาน = พึงพอใจมาก (5 คะแนน)
- 3) เพื่อนร่วมงาน = พึงพอใจมาก (4 คะแนน)

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 และพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ สามารถศึกษาหาความรู้ สนใจ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ พัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนอยู่เสมอ	ในสาขาอาชีพของตน จำนวนความรู้ และ/หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษา และ/หรือสืบค้นจากแหล่งต่างๆ นำเสนอผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของตน หรือที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	จำนวนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานในสาขาอาชีพของตน และ/หรือวิธีปฏิบัติงานและวิธีการทำงาน (Work Instruction)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สามารถเสนอแนวคิดหรือนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	จำนวนระเบียบปฏิบัติงาน (Procedure Manual) และ/หรือคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาดตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง สามารถใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ความเชี่ยวชาญที่เป็นสหวิทยาการมาปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางเชิงบูรณาการในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	จำนวนคู่มือคุณภาพ (Quality Manual)	จำนวน	ไม่มี	-	-	-	มี	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง 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 : ความมุ่งมั่นและตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีมีประสิทธิผล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี								
	สามารถแสดงออกถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ด้วยความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียร ให้ออกต้อง แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่หน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชากำหนด และสามารถแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานได้	ระดับความสำเร็จของความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	ชิ้นตอน	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด แต่ไม่เกิน 5 วันทำการ	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาแต่ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลและต้องใช้ความพยายามมากในการปรับแก้ไข	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาโดยผู้บังคับบัญชาทำการปรับแก้ไขในระดับหนึ่ง	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาหรือ เร็วกว่าโดยมีการปรับแก้ไขเพียงเล็กน้อยแต่ไม่ได้ปรับแก้ไขในสาระสำคัญ	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาหรือ เร็วกว่าเหนือหาสามารถใช้งานได้ทันที โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ไขใดๆ	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้								
	สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี รอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องติดตามและประเมินผลงานของตนเองเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา และ/หรือหน่วยงานกำหนด	ระดับความสำเร็จของความสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	ชิ้นตอน	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน และ/หรือรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรคตามแบบรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่ทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด แต่ไม่เกิน 5 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน แต่ไม่เกิน 3 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 2 คะแนน และทันเวลาที่หน่วยงานกำหนด	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และเร็วกว่าเวลาที่หน่วยงานกำหนด 3 วันทำการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 4 คะแนน และเร็วกว่าเวลาที่หน่วยงานกำหนด 5 วันทำการ	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น								
	สามารถปรับปรุงวิธีการที่ทำงาน และ/หรือเสนอ และ/หรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ระดับความสำเร็จของผลการปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ชิ้นตอน	มีแผน และ/หรือแนวทางการปรับปรุงวิธีการทำงาน และเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีสิ่งแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานเดิม และเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 2 คะแนน และมีผลการดำเนินงานตามแผน และ/หรือแนวทาง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีรายงานความก้าวหน้าและ/หรือรายงานผล พร้อมข้อเสนอแนะในเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีผลการดำเนินงานดำเนินงานตามแผน และ/หรือแนวทาง ได้ร้อยละ 100 และมีรายงานความก้าวหน้าและ/หรือรายงานผล พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาฯ วิธีการทำงานเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะ ตามที่ระบุในข้อ 4 คะแนน และมีสิ่งแสดงขั้นตอนและระยะเวลาเปรียบเทียบการปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมและใหม่ และเสนอผู้บังคับบัญชา	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และ/หรือ เป็นผลงานใหม่ในหน่วยงาน								
	สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาระบบ ชิ้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่เด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ในหน่วยงานได้	ระดับความสำเร็จของผลการพัฒนางานที่โดดเด่น และ/หรือเป็นผลงานใหม่ในหน่วยงาน	ชิ้นตอน	มีรายงานผลการศึกษาราชการทำงาน (Work Study) และมีรายงานผลการวิเคราะห์กระบวนการงาน (Process Analysis) เสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และนำเสนอผลการออกแบบพัฒนางาน เสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 2 คะแนน และมีผลการดำเนินงานตามแผนที่ออกแบบพัฒนา ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือมีรายงานผลเสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีผลการดำเนินงานตามแผนที่ออกแบบพัฒนา ระบบงาน ได้ร้อยละ 100 และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนางานเสนอผู้บริหาร	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 4 คะแนน และนำเสนอรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลใหม่ที่ประชมของหน่วยงาน	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน								
	สามารถตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากร และคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการตามภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน	ระดับความสำเร็จของตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน	ชิ้นตอน	มีการแสดง และ/หรือนำเสนอ และ/หรือมีรายงานผลการให้คำปรึกษาการออกแบบพัฒนา ระบบงานการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีการกำหนดมาตรการ และ/หรือวิธีการในการจัดการผลกระทบทางลบที่เกิดจากการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 2 คะแนน และมีการบริหารจัดการทรัพยากร กำกับ ติดตามมาตรการ และ/หรือวิธีการในการจัดการผลกระทบทางลบที่เกิดจากการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และจัดทำบทสรุปรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการจัดการผลกระทบทางลบที่เกิดจากการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข สำหรับผู้บริหาร และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 4 คะแนน และมีการนำเสนอ และ/หรือมีเอกสารเผยแพร่ในที่ประชุมเพื่อผลักดัน 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	พฤติกรรมบ่งชี้	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 /สรุป เนื้อหาความคิดเบื้องต้น	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 และสรุปข้อมูล และสื่อความหมายกับผู้เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง สามารถสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องกันงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องกันงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน	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 และสื่อสารให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน ด้วยการริเริ่มกิจกรรมให้มีการติดต่อทางสังคมกับผู้เกี่ยวข้องกันงาน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเครือข่ายในวงกว้างเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่นที่เป็นประโยชน์ในงานได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องกันงานในหน่วยงาน	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 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์อันมิตรทางสังคมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันงาน สามารถสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันงาน ด้วยการริเริ่มกิจกรรมให้มีการติดต่อทางสังคม และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเครือข่ายในวงกว้างเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพและส่งผลที่ดี เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกันได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันงาน	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 และรักษาความสัมพันธ์อันมิตรในระยะยาว สามารถรักษาความสัมพันธ์อันมิตรที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันงานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ไม่มีการติดต่อสัมพันธ์อันมิตรในเรื่องงานระหว่างกันแล้ว เพื่อส่งผลให้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กันในงานอนาคตราบรื่นได้	ระดับความพึงพอใจในพฤติกรรมการสร้าง และ/หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันงานอย่างต่อเนื่อง	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 กรณีที่มีผู้ร่วมประเมินมากกว่า 1 คน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ให้ผู้ร่วมประเมินแต่ละคนประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมการมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) ของผู้ถูกประเมิน แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน
2. นำคะแนนที่ได้จากการประเมินมารวม แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ = (ผลรวมของคะแนนการประเมินทั้งหมด ÷ จำนวนผู้ประเมิน)
3. เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนด
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)

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

C6 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	ทำหน้าที่ของตนในทีมงานให้สำเร็จ สามารถทำงานตามมติของทีม และในส่วนของตนให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการให้ข้อมูลที่เพียงพอในการสนับสนุนการตัดสินใจแก่สมาชิกในทีม และรายงานความก้าวหน้าในการเข้าร่วมประชุม และ/หรือร่วมกิจกรรม และ/หรือปฏิบัติงานของทีมได้	ระดับความสำเร็จของการทำหน้าที่ของตนในทีมงานให้สำเร็จ	ขั้นตอน	มีการขออนุมัติและเข้าร่วมประชุม และ/หรือร่วมกิจกรรม และ/หรือปฏิบัติงานของทีมตามที่ได้รับมอบหมายด้วย วาจา และ/หรือเอกสารทางราชการ ทุกครั้ง	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้าด้วยวาจา และ/หรือรายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุม และ/หรือร่วมกิจกรรม และ/หรือปฏิบัติงานของทีมตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นเอกสารทางราชการ และรายงานดังกล่าวต้องครอบคลุมประเด็นการให้ข้อมูลที่เพียงพอในการสนับสนุนการตัดสินใจของทีม ตามรอบหรือระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้าด้วยวาจา และ/หรือรายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุม และ/หรือร่วมกิจกรรม และ/หรือปฏิบัติงานของทีมตามที่ได้รับมอบหมายเป็นเอกสารทางราชการ และรายงานดังกล่าวต้องครอบคลุมประเด็นการให้ข้อมูลที่เพียงพอในการสนับสนุนการตัดสินใจของทีม ก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี รวมทั้งกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง	ระดับความสำเร็จของความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	ขั้นตอน	มีแผนจัดการความรู้ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอผู้บังคับบัญชา	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของผลตามแผนจัดการที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผล พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเสมอผู้บังคับบัญชา	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สามารถเข้าร่วมกิจกรรม สนับสนุนการทำงาน สร้างสัมพันธ์ ตัดสินใจและวางแผนร่วมกันของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ระดับความสำเร็จของการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	ขั้นตอน	มีแผนจัดการความรู้ในการทำงานที่ร่วม และ/หรือรับผิดชอบเสมอผู้บังคับบัญชา	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของผลตามแผนจัดการความรู้ที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผล พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในที่ประชุม หน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในหน่วยงาน	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สามารถให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ยกย่องให้กำลังใจอย่างจริงใจ และรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	ขั้นตอน	มีการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะ และ/หรือรายงานผลการสนับสนุนช่วยเหลือการจัดการความรู้ของทีมงานที่รับผิดชอบเสมอผู้บริหาร	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานตามแผนจัดการความรู้ของทีมงานที่รับผิดชอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผล พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในที่ประชุม และ/หรือเผยแพร่ในวารสารวิชาการ	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ สามารถให้คำปรึกษา คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดในทีม เสริมสร้างความสามัคคี ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจของทีม เพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล	ระดับความสำเร็จของความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	ขั้นตอน	มีการแสดงการตัดสินใจ และ/หรือการคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดในทีม และ/หรือรายงานผลการการให้ปรึกษาเสมอผู้บริหาร	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ 1 คะแนน และมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของส่วนราชการที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ	-	แสดงพฤติกรรมตามที่ระบุในข้อ 3 คะแนน และมีคะแนนความสำเร็จของค่าเฉลี่ยผลรวมการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									

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

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

ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	แสดงความรู้ ความเข้าใจใน "หลักสูตรมาตริวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ"								
ที่ 1	- สามารถระบุและอธิบายสภาพของปัญหาและแนวโน้มการตั้งสมมติฐาน และ/หรืออธิบายสาเหตุหรือปัจจัยของปัญหา ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรมาตริวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ	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/หรืออธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ ในเบื้องต้น	
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความสามารถในการใช้ "หลักสูตรมาตริวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ" ในการปฏิบัติงาน								
ที่ 2	- สามารถระบุและจัดการข้อมูลสารสนเทศที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือการเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตามสถานการณ์และปัญหาที่พบ ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จของการแสดงความสามารถในการใช้หลักสูตรมาตริวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ขั้นตอน	มีการกำหนดหัวข้อหรือประเด็นปัญหา ที่จะนำมาศึกษา และ/หรือ เฝ้าระวัง และ/หรือ กำกับติดตาม โดยอธิบายถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเลือกหัวข้อหรือประเด็นดังกล่าว	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือการเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการระบุ 1) คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ 2) วิธีการหรือแนวทางในการจัดเก็บ และ 4) แหล่งที่มา ของข้อมูลที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการศึกษา และ/หรือการเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการมีการระบุวิธีการ (Methodology) และกระบวนการ (Process) ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้าในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตาม สถานการณ์และปัญหา	
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำผลจากการศึกษาศาสนการณ์และปัญหา ไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน								
ที่ 3	สามารถนำผลจากการศึกษาศาสนการณ์และปัญหา ไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการนำผลจากการศึกษาศาสนการณ์และปัญหาไป <u>ปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ</u> ภายในหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้า ในการศึกษา และ/หรือ การเฝ้าระวัง และ/หรือ การกำกับติดตามสถานการณ์และปัญหา พร้อมระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการนำผลที่ได้ดังกล่าวไปปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการ ภายในหน่วยงาน	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงผล และ/หรือ รายงานความก้าวหน้าในการปรับปรุง/พัฒนา ระบบ และ/หรือ กระบวนการภายในหน่วยงาน เสนอผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน	
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถพัฒนามาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน								
ที่ 4	สามารถเสนอมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาในงานเชิงบริหารจัดการในระดับหน่วยงาน โดยแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการนั้นๆ พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาได้	ระดับความสำเร็จในการ <u>พัฒนามาตรการ ในการแก้ไขและป้องกันปัญหา</u> ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน	ขั้นตอน	มีการเสนอมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับหน่วยงาน	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาตามที่เสนอ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือ มีผลงานการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ในงานเชิงบริหารจัดการ	
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เป็นนโยบายในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง								
ที่ 5	สามารถเสนอมาตรการเชิงนโยบายในงานเชิงบริหารจัดการในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง โดยแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการนั้นๆ พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาได้	ระดับความสำเร็จของการ <u>ผลักดันให้เป็นนโยบาย</u> ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง	ขั้นตอน	มีการเสนอมาตรการเชิงนโยบาย ในงานเชิงบริหารจัดการ ในระดับกรม และ/หรือ ระดับกระทรวง	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการเชิงนโยบายตามที่เสนอ	-	มีสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการแสดงความเห็น และ/หรือมีผลงานการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับมาตรการเชิงนโยบาย 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) 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 และมีรายงานการใช้ข้อมูลทางสถิติ 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 จัดการ และนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนาที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ระดับความสำเร็จของการนำผลการวิจัยและพัฒนาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ขั้นตอน	มีการแสดงและ/หรือมีรายงานผล การให้คำปรึกษาการจัดทำแผนแม่บทการวิจัย (Research Map) และกำหนดกรอบทิศทางงานวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรค/ ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีผลการปฏิบัติงานวิจัย และให้การรับรองผลการวิจัยก่อนผลักดันไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีมีการนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ และ/หรือให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนางานป้องกันควบคุมโรค/ ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือเผยแพร่ผลการวิจัยนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และเป็นผู้แทนประเทศไทยด้านป้องกันควบคุมโรค/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	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1 แสดงความรู้ ความเข้าใจการติดตามและประเมินผลระดับพื้นฐาน									
ระดับที่ 1	สามารถเก็บรวบรวม และนำเสนอข้อมูล การปฏิบัติงานตามงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้กำกับ ติดตามและประเมินผลเบื้องต้นได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจการติดตามและประเมินผลระดับพื้นฐาน	ขั้นตอน	มีแผนการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการตามแผนการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอผู้บังคับบัญชา ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน ก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด	
ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล									
ระดับที่ 2	สามารถติดตามและประเมินผลงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการของตน โดยใช้ความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลได้	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล	ขั้นตอน	มีการอธิบายด้วยวาจา และ/หรือนำเสนอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับความหมาย วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการนำเสนอผู้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีรายงาน ความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการของตน	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีการระบุปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่ได้ดำเนินการ และแนวทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และเสร็จก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 4 คะแนน และมีการ นำเสนอในที่ประชุมหน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในระดับ หน่วยงาน	
ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถเป็นผู้ติดตามและประเมินแผน/โครงการ									
ระดับที่ 3	สามารถให้คำแนะนำ ทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการการติดตามและประเมิน แผน/โครงการได้	ระดับความสำเร็จของการเป็นผู้ติดตามและประเมินแผน/โครงการ	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำแนะนำ และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมี ผลงานการให้คำแนะนำเกี่ยวกับ เทคนิค วิธีการ และการใช้ เครื่องมือในการติดตามและ ประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการ ประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตาม ประเมินผลแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทาง พัฒนาการติดตามและประเมินผลแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการประเมินความ คืบหน้าและ/หรือผลกระทบของงาน และ/หรือแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุใน ช่อง 4 คะแนนและมีรายงาน ความก้าวหน้าและ/หรือ นำเสนอผลที่ได้ในที่ประชุม วิชาการ และ/หรือตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการ	
ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 แสดงความเชี่ยวชาญการประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตามและประเมินผล									
ระดับที่ 4	สามารถให้คำปรึกษาเชิงปฏิบัติ และ ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินผลแผน/โครงการได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความเชี่ยวชาญ ประยุกต์ใช้รูปแบบการ ติดตามและประเมินผล	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำปรึกษา และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมี รายงานผลการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับรูปแบบ (Model) เทคนิค วิธีการ การใช้เครื่องมือในการ ประเมินแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และมีการดำเนินการ ประยุกต์ใช้รูปแบบการติดตาม ประเมินผลแผน/โครงการ	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทาง พัฒนางานเสนอผู้บริหาร และ/หรือ นำเสนอในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการประเมินความ คืบหน้า และ/หรือผลกระทบของ แผน/โครงการ และเสนอ ทางเลือกการพัฒนางานในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุใน ช่อง 4 คะแนน และมีรายงาน ความก้าวหน้าและข้อเสนอ การพัฒนาแผน/โครงการ และ/หรือตีพิมพ์ในวารสาร ระดับประเทศ	
ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการนำผลการติดตามและประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย									
ระดับที่ 5	สามารถให้คำปรึกษาเชิงนโยบาย จัดการ และนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการ ติดตามประเมินผลสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ระดับความสำเร็จของการนำผลการติดตาม และประเมินผลสู่ ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ขั้นตอน	มีการแสดงการให้คำปรึกษา และ/หรือตอบข้อซักถาม และ/หรือมี รายงานผลการให้คำปรึกษาการ จัดทำแผน การกำหนดกรอบ ทิศทาง วิธีการวิเคราะห์การ ติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การ ป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และ/หรือด้านสาธารณสุข	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน และ มีการดำเนินการ ติดตาม กำกับ ประเมินคุณภาพ (Quality) มาตรฐาน และ/หรือ มาตรการ และ/หรือแนวทาง และ/หรือคู่มือการป้องกันควบคุมโรค/ ภัยสุขภาพ และ/หรือด้าน สาธารณสุข ไปสู่ข้อเสนอเชิง นโยบาย	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 2 คะแนน และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือรายงานผลนำเสนอเป็น ทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Options) ในที่ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และมีการดำเนินการ ประเมินความคุ้มค่า และ/หรือ ผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์และ เสนอทางเลือกเชิงนโยบายในที่ ประชุม	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุใน ช่อง 4 คะแนน และมีการ นำเสนอความก้าวหน้า และ/ หรือมีรายงานผลในที่ประชุม และ/หรือตีพิมพ์ในวารสาร ระดับนานาชาติ	
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม + ระดับที่คาดหวัง)									

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.....

วันที่

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

วันที่

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

หน่วยงาน :		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน															
ตัวชี้วัดที่ :		มิติที่ :															
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :		ผู้จัดเก็บข้อมูล :															
โทรศัพท์ :		โทรศัพท์ :															
คำอธิบายตัวชี้วัด :																	
เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้																	
<table border="1"><thead><tr><th>คะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>๑</td><td>ขั้นตอนที่ ๑</td></tr><tr><td>๒</td><td>ขั้นตอนที่ ๑+๒</td></tr><tr><td>๓</td><td>ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓</td></tr><tr><td>๔</td><td>ขั้นตอนที่ ๑+๒+๓+๔</td></tr><tr><td>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:																	
<table border="1"><thead><tr><th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr><tr><th>๒๕๕๕</th><th>๒๕๖</th><th>๒๕๕๗</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></tbody></table>					ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๕๕	๒๕๖	๒๕๕๗					
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.															
		๒๕๕๕	๒๕๖	๒๕๕๗													

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

ผลการดำเนินงาน :

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วง น้ำหนัก

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

ความต้องการสนับสนุนจากส่วนกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :

ข้อเสนอแนะ :

หลักฐานอ้างอิง :

ผู้รายงาน
ลงชื่อ.....
วันที่

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

หน่วยงาน :		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> 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

❖ การสังเคราะห์ความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)

● **วิธีปฏิบัติงาน/วิธีการทำงาน** (Work Instruction) วิธีการปฏิบัติงานจะมีรายละเอียดวิธีการทำงานเฉพาะ หรือแต่ละขั้นตอนย่อยของกระบวนการ เป็นข้อมูลเฉพาะ คำแนะนำในการทำงานและรวมทั้งวิธีที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานโดยละเอียด โดยวิธีจัดทำเอกสารมีลักษณะดังนี้

- ๑) มีการระบุถึงวัตถุประสงค์
- ๒) ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน เขียนได้หลายลักษณะตามความเหมาะสมของงาน
- ๓) ควรเขียนให้เข้าใจง่าย มีความยืดหยุ่นและรัดกุม
- ๔) ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสมกับผู้ใช้งานเอกสาร
- 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