



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๓๘๗๖ โทรสาร ๐ ๒๕๙๑ ๘๔๐๔

ที่ สธ ๐๔๐๒.๘/ ๑ ๓๐๘๘

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

เรียน ผู้อำนวยการหน่วยงานทุกแห่งในสังกัดกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค ขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในหน่วยงาน โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. การบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรคทุกคน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมควบคุมโรค เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการทั่วไปกรมควบคุมโรค (ฉบับเดิม) ที่ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๒. ให้ข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรคทุกคน ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ตามแนวทางและกรอบระยะเวลาที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายสุรธรรมชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

เอกสารแนบ ๑

หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
และพนักงานราชการกรมควบคุมโรค



ประกาศกรมควบคุมโรค

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรค

พ.ศ. ๒๕๖๐

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 กรมควบคุมโรคจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรคไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรคนี้ ให้ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรค ได้แก่

๒.๑ อธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมควบคุมโรค ผู้ทรงคุณวุฒิ และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมควบคุมโรค

๒.๒ อธิบดีและรองอธิบดีกรมควบคุมโรค ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒/หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๒.๓ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒/หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๔ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒/หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปจากหน่วยงานอื่นภายในกรมเดียวกันที่มาปฏิบัติราชการอยู่ด้วย

ในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นผู้ประเมินผลนอกเหนือจาก ๒.๑ ๒.๒ ๒.๓ และ ๒.๔ อธิบดีกรมควบคุมโรค หรือผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒/หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า อาจจัดทำหนังสือมอบหมายผู้บังคับบัญชาอื่นๆ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

การประเมินข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการอื่น (ต่างกรม) ให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ข้าราชการรายนั้นไปปฏิบัติงานเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต้นสังกัด ของข้าราชการรายนั้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ยกเว้นกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

กรณีข้าราชการผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม (สำหรับรอบการประเมินที่ ๑) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน (สำหรับรอบการประเมินที่ ๒) ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รอบการประเมิน ปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ โดยสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อน แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งรองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒/หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า หัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมควบคุมโรค วิธีประเมินให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลกรมควบคุมโรค

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ทุกระดับยกเว้นระดับทรงคุณวุฒิ วิธีประเมินให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลหน่วยงาน และต้องเป็นวิธีเดียวกันทั้งหน่วยงาน โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อน แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๔ มาตรฐานวัดสมรรถนะ ให้ประเมินตั้งแต่ระดับที่ ๑ ถึงระดับที่คาดหวัง รายละเอียด ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

๓.๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มคะแนนผลการปฏิบัติราชการเป็น 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 การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมควบคุมโรคกำหนด ประกอบด้วย แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเอกสารประกอบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔

๓.๗ ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานหรือพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ สำหรับสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน ส่วนต้นฉบับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จัดเก็บไว้ที่งานการเจ้าหน้าที่ของผู้ประเมินตามข้อ ๒

๓.๘ แต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และความเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม

๓.๙ แต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๓.๑๐ ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๓.๑๑ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม และหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมต่อไป

๓.๑๒ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงาน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๓.๑๓ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๔ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน ให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมควบคุมโรค

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

สารบัญ

หน้า

- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ ๑
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒ ๒ - ๓
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓ ๔ - ๕
มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔ ๖ - ๑๓
แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน**

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

❖ **ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ให้หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา/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 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน :**

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
สมรรถนะหลัก (core competency)	
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
รวม	๖๐
สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (functional competency)	
๑. หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน ๒ สมรรถนะ น้ำหนักสมรรถนะละ ๒๐ คะแนน
๒. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
๓. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๔. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๔๐
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)	
- ประเมิน ๗ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินเพิ่มตามที่กรมกำหนด)	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
รวม	๑๐๐

❖ **ระดับที่คาดหวัง (Level) :**

ระดับที่คาดหวัง (Level) Core/Functional/ Technical Competency	ข้าราชการ										พนักงาน ราชการ			
	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาการ				ประเภท อำนวยการ					
	ปฏิบัติงาน	งานประจำ	อาวุโส	ทักษะพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	ต้น	สูง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ตามมาตรฐานวัดสมรรถนะกรม ควบคุมโรค (แบบฟอร์ม ประเมินสมรรถนะ)	๑	๑	๒	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๔	๑	๑	๒
ตามระบบ PMS Online (ระบบ PMS Online)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕

❖ สายงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ “หลักกระบวนวิชา”

สายงาน	ตำแหน่ง
สายงานหลัก	
๑. วิชาชีพ (Health professionals)	๑) นายแพทย์ ๒) นายสัตวแพทย์ ๒) ทันตแพทย์ ๓) เภสัชกร ๔) พยาบาลวิชาชีพ ๕) นักเทคนิคการแพทย์ ๖) นักกายภาพบำบัด ๗) นักวิชาการสาธารณสุข
๒. สหวิชาชีพ (Allied Health professionals)	๑) นักรังสีการแพทย์ ๒) นักจิตวิทยา ๓) นักจิตวิทยาคลินิก ๔) นักสังคมสงเคราะห์ ๕) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๖) นักโภชนาการ ๗) นักกีฏวิทยา ๘) นักวิชาการอาชีวอนามัย ๙) โภชนากร ๑๐) ช่างกายอุปกรณ์ ๑๑) ช่างภาพการแพทย์
๓. สนับสนุนวิชาชีพ (Allied Health personal)	๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๓) เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ๔) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๕) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๖) เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด ๗) เจ้าหน้าที่เวชระเบียน ๘) เจ้าพนักงานเวชสถิติ ๙) พยาบาลเทคนิค
สายงานสนับสนุน	
๔. สนับสนุน (Back office)	๑) นิติกร ๒) นักจัดการงานทั่วไป ๓) นักทรัพยากรบุคคล ๔) นักประชาสัมพันธ์ ๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการเผยแพร่ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) นักวิเทศสัมพันธ์ ๑๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๒) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๑๓) นักวิชาการสถิติ ๑๔) นายช่างเครื่องกล ๑๕) นายช่างเทคนิค ๑๖) นายช่างไฟฟ้า ๑๗) นายช่างโยธา ๑๘) นายช่างศิลป์ ๑๙) บรรณารักษ์ ๒๐) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๒๓) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ๒๔) เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒๕) เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ ๒๖) พนักงานบริการ

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓ มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค

มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรฐานที่ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ 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 และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ									
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	มีความสุจริต								
ระดับที่ 1	สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553	3
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้	สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละ	80	85	90	95	100	5
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 และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ									
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	มีความสุจริต								
ระดับที่ 1	สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553	3
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้	สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละ	80	85	90	95	100	5
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									8
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									4

ขั้นตอนที่ ๓ นำคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองเบื้องต้น นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ในช่อง “ผลการประเมินตนเอง”

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - กระทรวงสาธารณสุข - กรมควบคุมโรค - ปีงบประมาณ 2558 - ครั้งที่ 2 - นายวิหมา เดชคุณ								
ส่วนที่ 1	2.1 ผลสำเร็จของงานจริง				2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง			
ส่วนที่ 2	ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
ส่วนที่ 3	1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	5	4	0	10	0.00	
ส่วนที่ 4	2	การบริการที่ดี	5		0	10	0.00	
ส่วนที่ 5	3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5		0	10	0.00	
	4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5		0	10	0.00	
	5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	5		0	10	0.00	
	6	การทำงานเป็นทีม	5		0	10	0.00	
	7	การวิจัยและพัฒนา	5		0	20	0.00	
	8	การติดตามและประเมินผล	5		0	20	0.00	
				4	0	100	0	

กรณีที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล(ถ้ามี) ประเมินผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ในช่อง “ผลการประเมินสมรรถนะ” พร้อมระบุพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน (ถ้ามี) ในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - กระทรวงสาธารณสุข - กรมควบคุมโรค - ปีงบประมาณ 2558 - ครั้งที่ 2 - นายวิหมา เดชคุณ								
ส่วนที่ 1	2.1 ผลสำเร็จของงานจริง				2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง			
ส่วนที่ 2	ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
ส่วนที่ 3	1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	5	4	4	10	0.40	- ไม่ผ่านระดับที่ 1 คะแนนที่ 5 : แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาบรรณกรมควบคุมโรค พ.ศ.2553
ส่วนที่ 4	2	การบริการที่ดี	5			10	0.00	
ส่วนที่ 5	3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5			10	0.00	
	4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5			10	0.00	
	5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	5			10	0.00	
	6	การทำงานเป็นทีม	5			10	0.00	
	7	การวิจัยและพัฒนา	5			20	0.00	
	8	การติดตามและประเมินผล	5			20	0.00	
				4	4	100	0.4	



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง

สังกัด

เงินเดือน

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

เพื่อระบุนายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบทำยฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบทำยฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานและให้ความเห็น

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: แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

- ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมีเป็นพยาน

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ให้ข้อมูล :

- ได้แจ้งผลการให้ข้อมูล เมื่อวันที่

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน : ลงนาม

ชื่อประเมิน : ลงนาม

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

แบบสรุปรูปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน : ลงนาม

ชื่อประเมิน : 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 =								
คะแนนรวม							๑๐๐	
คะแนนประเมิน								

บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

สมรรถนะ _____

.....

.....

.....

ผลสำเร็จของงานจริง

ผลงานจริง	น้ำหนัก	ผลการประเมิน
คะแนนรวม	๑๐๐	
คะแนนประเมิน		

ผลรวมของคะแนนประเมินผลสำเร็จของงานทั้งหมด



ประกาศกรมควบคุมโรค

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กรมควบคุมโรคจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการนี้ ให้ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒/หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งอาจจัดทำหนังสือมอบหมายผู้บังคับบัญชาอื่นๆ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

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 กันยายนของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนจากงานที่ได้รับมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒ โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้อยู่ในดุลพินิจ ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และต้องเป็นวิธีเดียวกันทั้งหน่วยงาน โดยอย่างน้อยให้ ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๔ มาตรฐานวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากพฤติกรรมของแต่ละ สมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓

๓.๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น 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 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐาน โดยให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔

๓.๗ ให้หน่วยงานจัดเก็บผลการประเมินไว้ที่หน่วยงานที่พนักงานราชการผู้นั้น ปฏิบัติงาน

๓.๘ ในช่วงต้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวาง แผนการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบ ในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้ง พฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๙ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ติดตามความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๓.๘ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน ที่กำหนด

๓.๑๐ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑๐.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๑๐.๒ จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการ ประเมิน

๓.๑๐.๓ เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลหน่วยงานพิจารณา และนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับกรม เพื่อพิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๓.๑๐.๔ แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษา แนะนำแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่หน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง หรืออื่นๆ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๖ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีความเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ของกรมควบคุมโรค

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

สารบัญ

หน้า

- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ๒ - ๓
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓
มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค ๔ - ๕
- เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔
แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖ - ๑๓

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน**

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

❖ **ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ให้หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑. **การกำหนดตัวชี้วัด** กำหนดตัวชี้วัดจาก ๑) งานตามยุทธศาสตร์ ๒) งานตามภารกิจ ๓) งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ได้ ทั้งนี้ไม่ควรมียจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป
๒. **การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน** กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้น หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐
๓. **การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ** หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยสามารถศึกษาได้จากคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน :**

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
สมรรถนะหลัก (core competency)	
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
รวม	๖๐
สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (functional competency)	
๑. หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน ๒ สมรรถนะ น้ำหนักสมรรถนะละ ๒๐ คะแนน
๒. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
๓. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๔. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๔๐
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)	
- ประเมิน ๗ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินเพิ่มตามที่กรมกำหนด)	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
รวม	๑๐๐

❖ **ระดับที่คาดหวัง (Level) :**

ระดับที่คาดหวัง (Level) Core/Functional/ Technical Competency	ข้าราชการ										พนักงาน ราชการ			
	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาการ				ประเภท อำนวยการ					
	ปฏิบัติงาน ประจำ	งาน ประจำ	อาวุโส	ทักษะ พิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	ต้น	สูง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี
ตามมาตรฐานวัดสมรรถนะกรม ควบคุมโรค (แบบฟอร์ม ประเมินสมรรถนะ)	๑	๑	๒	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๔	๑	๑	๒
ตามระบบ PMS Online (ระบบ PMS Online)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕

❖ สายงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ “หลักกระบวนวิชา”

สายงาน	ตำแหน่ง
สายงานหลัก	
๑. วิชาชีพ (Health professionals)	๑) นายแพทย์ ๒) นายสัตวแพทย์ ๒) ทันตแพทย์ ๓) เภสัชกร ๔) พยาบาลวิชาชีพ ๕) นักเทคนิคการแพทย์ ๖) นักกายภาพบำบัด ๗) นักวิชาการสาธารณสุข
๒. สหวิชาชีพ (Allied Health professionals)	๑) นักรังสีการแพทย์ ๒) นักจิตวิทยา ๓) นักจิตวิทยาคลินิก ๔) นักสังคม สงเคราะห์ ๕) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๖) นักโภชนาการ ๗) นักกีฏ วิทยา ๘) นักวิชาการอาชีวอนามัย ๙) โภชนากร ๑๐) ช่างกายอุปกรณ์ ๑๑) ช่างภาพการแพทย์
๓. สนับสนุนวิชาชีพ (Allied Health personal)	๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๓) เจ้าพนักงาน รังสีการแพทย์ ๔) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๕) เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข ๖) เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด ๗) เจ้าหน้าที่เวชระเบียน ๘) เจ้าพนักงานเวชสถิติ ๙) พยาบาลเทคนิค
สายงานสนับสนุน	
๔. สนับสนุน (Back office)	๑) นิติกร ๒) นักจัดการงานทั่วไป ๓) นักทรัพยากรบุคคล ๔) นักประชาสัมพันธ์ ๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) นักวิชาการ เงินและบัญชี ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการเผยแพร่ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) นักวิเทศสัมพันธ์ ๑๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๒) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๑๓) นักวิชาการสถิติ ๑๔) นายช่าง เครื่องกล ๑๕) นายช่างเทคนิค ๑๖) นายช่างไฟฟ้า ๑๗) นายช่างโยธา ๑๘) นายช่างศิลป์ ๑๙) บรรณารักษ์ ๒๐) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๒๓) เจ้าพนักงานโสต ทัศนศึกษา ๒๔) เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒๕) เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ ๒๖) พนักงานบริการ

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓ มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค

มาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรฐานที่ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรฐานสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ 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 และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ									
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เกณฑ์การประเมิน					คะแนนที่ได้
				1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ระดับที่ 1	มีความสุจริต สามารถอธิบายประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553	3
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือ กิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามที่หน่วยงานกำหนดตรงเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	5
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									8

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

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

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	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553	3
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือ กิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามที่หน่วยงานกำหนดตรงเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	5
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									8
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									4

ขั้นตอนที่ ๓ นำคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองเบื้องต้น นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ในช่อง “ผลการประเมินตนเอง”

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - กระทรวงสาธารณสุข - กรมควบคุมโรค - ปีงบประมาณ 2558 - ครั้งที่ 2 - นายวิหมา เดชคุณ								
ส่วนที่ 1	2.1 ผลสำเร็จของงานจริง				2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง			
ส่วนที่ 2	ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
ส่วนที่ 3	1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	5	4	0	10	0.00	
ส่วนที่ 4	2	การบริการที่ดี	5		0	10	0.00	
ส่วนที่ 5	3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5		0	10	0.00	
	4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5		0	10	0.00	
	5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	5		0	10	0.00	
	6	การทำงานเป็นทีม	5		0	10	0.00	
	7	การวิจัยและพัฒนา	5		0	20	0.00	
	8	การติดตามและประเมินผล	5		0	20	0.00	
				4	0	100	0	

กรณีที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล(ถ้ามี) ประเมินผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ในช่อง “ผลการประเมินสมรรถนะ” พร้อมระบุพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน (ถ้ามี) ในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - กระทรวงสาธารณสุข - กรมควบคุมโรค - ปีงบประมาณ 2558 - ครั้งที่ 2 - นายวิหมา เดชคุณ								
ส่วนที่ 1	2.1 ผลสำเร็จของงานจริง				2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง			
ส่วนที่ 2	ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
ส่วนที่ 3	1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	5	4	4	10	0.40	- ไม่ผ่านระดับที่ 1 คะแนนที่ 5 : แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาบรรณการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2553
ส่วนที่ 4	2	การบริการที่ดี	5			10	0.00	
ส่วนที่ 5	3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5			10	0.00	
	4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5			10	0.00	
	5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง	5			10	0.00	
	6	การทำงานเป็นทีม	5			10	0.00	
	7	การวิจัยและพัฒนา	5			20	0.00	
	8	การติดตามและประเมินผล	5			20	0.00	
				4	4	100	0.4	



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง

สังกัด

เงินเดือน

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

เพื่อระบุนายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบทำยฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบทำยฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานและให้ความเห็น

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: แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

- ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมีเป็นพยาน

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ให้ข้อมูล :

- ได้แจ้งผลการให้ข้อมูล เมื่อวันที่

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน : ลงนาม

ชื่อประเมิน : ลงนาม

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

แบบสรุปรูปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน : ลงนาม

ชื่อประเมิน : ลงนาม

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวม คะแนน
	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		

ผลรวมของคะแนนประเมินผลสำเร็จของงานทั้งหมด

เอกสารแนบท้ายประกาศ

หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

สารบัญ

	หน้า
• เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑ รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑
• เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒ รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	๒ - ๓
• เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓ มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค	๔ - ๕
• เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๔ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๖ - ๑๓

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน**

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

❖ **ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ให้องค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑. การกำหนดตัวชี้วัด กำหนดตัวชี้วัดจาก ๑) งานตามยุทธศาสตร์ ๒) งานตามภารกิจ ๓) งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน หรือไม่ได้ ทั้งนี้ไม่ควรมียำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป
๒. การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตามความสำคัญของงานนั้น หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่า ร้อยละ ๑๐
๓. การกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยสามารถศึกษาได้จากคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมควบคุมโรค

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒
รายละเอียดองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

❖ **องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน :**

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
สมรรถนะหลัก (core competency)	
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
รวม	๖๐
สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (functional competency)	
๑. หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน ๒ สมรรถนะ น้ำหนักสมรรถนะละ ๒๐ คะแนน
๒. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	
๓. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development/R๒R)	
๔. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	
รวม	๔๐
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)	
- ประเมิน ๗ สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินเพิ่มตามที่กรมกำหนด)	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
รวม	๑๐๐

❖ **ระดับที่คาดหวัง (Level) :**

ระดับที่คาดหวัง (Level) Core/Functional/Tech nical Competency	ข้าราชการ										พนักงาน ราชการ			
	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาการ				ประเภท อำนวยการ					
	ปฏิบัติงาน	งานเชิง บังคับ	อาวุโส	ทักษะ พิเศษ	ปฏิบัติการ	งาน บริหาร	ชำนาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	พิเศษ ระดับสูง	ต้น	สูง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ตามมาตรฐานสมรรถนะกรม ควบคุมโรค (แบบฟอร์มประเมินสมรรถนะ)	๑	๑	๒	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๔	๑	๑	๒
ตามระบบ PMS Online (ระบบ PMS Online)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕

❖ สายงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค : ใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ “หลักระบาดวิทยา”

สายงาน	ตำแหน่ง
สายงานหลัก	
๑. วิชาชีพ (Health professionals)	๑)นายแพทย์ ๒)นายสัตวแพทย์ ๒)ทันตแพทย์ ๓)เภสัชกร ๔)พยาบาลวิชาชีพ ๕)นักเทคนิคการแพทย์ ๖)นักกายภาพบำบัด ๗) นักวิชาการสาธารณสุข
๒. สหวิชาชีพ (Allied Health professionals)	๑)นักรังสีการแพทย์ ๒)นักจิตวิทยา ๓)นักจิตวิทยาคลินิก ๔)นักสังคม สงเคราะห์ ๕)นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๖)นักโภชนาการ ๗)โภชนาการ ๘)ช่างกายอุปกรณ์ ๙)ช่างภาพการแพทย์
๓. สนับสนุนวิชาชีพ (Allied Health personal)	๑)เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒)เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๓)เจ้าพนักงาน รังสีการแพทย์ ๔)เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๕)เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข ๖)เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด ๗)เจ้าหน้าที่เวชระเบียน ๘)เจ้าพนักงานเวชสถิติ ๙)พยาบาลเทคนิค
สายงานสนับสนุน	
๔. สนับสนุน (Back office)	๑)นิติกร ๒)นักจัดการงานทั่วไป ๓)นักทรัพยากรบุคคล ๔)นักประชาสัมพันธ์ ๕)นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖)นักวิชาการ เงินและบัญชี ๗)นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘)นักวิชาการเผยแพร่ ๙)นักวิชาการพัสดุ ๑๐)นักวิเทศสัมพันธ์ ๑๑)นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๒)นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๑๓)นักวิชาการสถิติ ๑๔)นายช่าง เครื่องกล ๑๕)นายช่างเทคนิค ๑๖)นายช่างไฟฟ้า ๑๗)นายช่างโยธา ๑๘)นายช่างศิลป์ ๑๙)บรรณารักษ์ ๒๐)เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒๑)เจ้าพนักงานธุรการ ๒๒)เจ้าพนักงานพัสดุ ๒๓)เจ้าพนักงานโสต ทัศนศึกษา ๒๔)เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒๕)พนักงานบริการ

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๓ มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค

มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรวัดที่ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ ดังนี้

ตัวอย่าง : การประเมินสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ของผู้ถูกประเมินระดับชำนาญการ ซึ่งมีระดับที่คาดหวังอยู่ในระดับที่ ๒

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดตั้งแต่วัดที่ ๑ จนถึงระดับที่คาดหวัง โดยให้คะแนน ๑-๕ ในแต่ละระดับ ตามพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงออกจริงของผู้รับการประเมิน แล้วรวมคะแนนที่ได้ตั้งแต่วัดที่ ๑ จนถึงระดับที่คาดหวังในช่อง “คะแนนรวม”

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 สามารถอธิบายประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนและจรรยา ข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการ กรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยา ข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553	3
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อก็คือได้ สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อก็คือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือ กิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามกำหนดตรงเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	5
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่วัดที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									8

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

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

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 สามารถอธิบายประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนและจรรยา ข้าราชการกรมควบคุมโรคได้	ระดับความสำเร็จของการแสดงความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการ กรมควบคุมโรค	ขั้นตอน	มีการอธิบายองค์ประกอบของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ 1) บททั่วไป 2) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ได้บางส่วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 1 คะแนน ได้ครบถ้วน	-	แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยา ข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2553	3
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อก็คือได้ สามารถแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ มีสิ่งจะ และเชื่อก็คือได้	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุม และ/หรือ กิจกรรม ที่สำคัญสำคัญตามกำหนดตรงเวลา และ/หรือการปฏิบัติงานตรงเวลาที่ราชการกำหนด	ร้อยละ	80	85	90	95	100	5
คะแนนรวม (ผลรวมของคะแนนที่ได้ตั้งแต่วัดที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง)									8
ผลการประเมินสมรรถนะ ที่จะนำไปบันทึกในระบบ PMS Online (คะแนนรวม ÷ ระดับที่คาดหวัง)									4

ขั้นตอนที่ ๓ นำคะแนน “ผลการประเมินสมรรถนะ” ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองเบื้องต้น นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ในช่อง “ผลการประเมินตนเอง”

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - กระทรวงสาธารณสุข - กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ 2558 - ครั้งที่ 2 - นายโสม อดุล

ส่วนที่ 1	2.1 ผลสำเร็จของงานจริง						2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง	
ส่วนที่ 2	ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
ส่วนที่ 3	1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	5	4	0	10	0.00	
ส่วนที่ 4	2	การบริการที่ดี	5		0	10	0.00	
ส่วนที่ 5	3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5		0	10	0.00	
	4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5		0	10	0.00	
	5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่ปรึกษา	5		0	10	0.00	
	6	การทำงานเป็นทีม	5		0	10	0.00	
	7	การวิจัยและพัฒนา	5		0	20	0.00	
	8	การติดตามและประเมินผล	5		0	20	0.00	
				4	0	100	0	

บันทึก

กรณีที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล(ถ้ามี) ประเมินผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ในช่อง “ผลการประเมินสมรรถนะ” พร้อมระบุพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน (ถ้ามี) ในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - กระทรวงสาธารณสุข - กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ 2558 - ครั้งที่ 2 - นายโสม อดุล

ส่วนที่ 1	2.1 ผลสำเร็จของงานจริง						2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง	
ส่วนที่ 2	ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน	เหตุการณ์/พฤติกรรม
ส่วนที่ 3	1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	5	4	4	10	0.40	- ไม่ผ่านระดับที่ 1 คะแนนที่ 5 : แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในช่อง 3 คะแนน และอธิบายจรรยาบรรณข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2553
ส่วนที่ 4	2	การบริการที่ดี	5			10	0.00	
ส่วนที่ 5	3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5			10	0.00	
	4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5			10	0.00	
	5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่ปรึกษา	5			10	0.00	
	6	การทำงานเป็นทีม	5			10	0.00	
	7	การวิจัยและพัฒนา	5			20	0.00	
	8	การติดตามและประเมินผล	5			20	0.00	
				4	4	100	0.4	

บันทึก



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
 รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง

สังกัด

เงินเดือน

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

เพื่อระบุรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบท้ายฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานและให้ความเห็น

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: แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
- ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมีเป็นพยาน
ลงชื่อ
- ()
- ตำแหน่ง.....
- วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ให้ข้อมูล :

- ได้แจ้งผลการให้ข้อมูล เมื่อวันที่

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน : ลงนาม

ชื่อประเมิน : 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 : ลงนาม :

ชื่อประเมิน : ลงนาม :

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวม คะแนน
	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		

ผลรวมของคะแนนประเมินผลสำเร็จของงานทั้งหมด










เอกสารแนบ ๒

แนวทางและกรอบระยะเวลาการดำเนินงาน

บริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

แนวทางและกรอบระยะเวลาการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมควบคุมโรค

การดำเนินการในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมควบคุมโรค แบ่งเป็น 2 รอบการประเมิน คือ รอบที่ 1 ต.ค. - มี.ค. และรอบที่ 2 เม.ย. - ก.ย. ภายใต้กรอบระยะเวลาในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ต้นรอบการประเมิน 2) ระหว่างรอบการประเมิน และ 3) สิ้นรอบการประเมิน

ช่วงเวลา ดำเนินการ	กระบวนการ	กรอบระยะเวลา		ผู้รับผิดชอบ		
		รอบที่ 1	รอบที่ 2	ผู้รับการประเมิน /ผู้ประเมิน	หน่วยงาน	กรม
1. ต้นรอบการ ประเมิน	1.1 ถ่ายทอดเป้าหมาย/ตัวชี้วัด หน่วยงานลงสู่บุคคล	ต.ค. - พ.ย.	-			
	1.2 กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัด ระดับ บุคคล สมรรถนะ และบันทึก ใน PMS Online	พ.ย. - ธ.ค.	เม.ย. - พ.ค.			
	1.3 ตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วน และสรุปรายงานผลการ วางแผนในระบบ HR Report Online	ภายใน 15 ธ.ค.	ภายใน 15 พ.ค.			
2. ระหว่างรอบ การประเมิน	2.1 ติดตามและพัฒนาผล การปฏิบัติงาน	ต.ค. - มี.ค.	เม.ย. - ก.ย.			
3. สิ้นรอบการ ประเมิน	3.1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ภายใน 28 ก.พ.	ภายใน 31 ก.ค.			
	3.2 แจ้งผลการประเมิน	ภายใน 10 มี.ค.	ภายใน 10 ก.ย.			
	3.3 สรุปรายงานผลการวางแผน ในระบบ HR Report Online	ภายใน 15 มี.ค.	ภายใน 15 ก.ย.			
	3.4 นำผลการประเมินไปใช้ ประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน และสรุปผลส่งกรม	ภายใน 20 มี.ค.	ภายใน 20 ก.ย.		