

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) ปีงบประมาณ 2567

ทพญ. กรกมล นิยมศิลป์

3 มกราคม 2567

เกณฑ์การถ่ายระดับในการถ่ายระดับตัวชี้วัดตามคำรับรอง ฯ จากสำนักทันตสาธารณสุขลงสู่กลุ่มงานและรายบุคคล

- กลุ่มงานรับตัวชี้วัดจำนวน 8 ตัว โดยอาจเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองที่ถ่ายระดับจากสำนักทั้งหมด หรือมีตัวชี้วัดที่กำหนดจากงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน (งาน Function) ร่วมด้วยไม่เกิน 1 ตัว
- ตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มงานรับผิดชอบเป็น Owner จำนวน 2-3 ตัวชี้วัด และเป็น Joint owner KPI จำนวน 5-6 ตัวชี้วัด

ชื่อตัวชี้วัด		อก	ยศ	สว	พท	พด	พรป	พล
ตัวชี้วัดกลุ่มที่ 2 : ขับเคลื่อนองค์กรคุณภาพและมีสมรรถนะสูง								
2.1	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	O	J	J	J	J	J	J
2.2	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)	J	J	J	O	J	J	J
2.3	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ	O	O	O	O	O	O	O
2.4	ร้อยละของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	J	O	J	J	J	J	J
2.5	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog)เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	J	J	O	J	J	J	J
ตัวชี้วัดกลุ่มที่ 3 : ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หน่วยงานสายวิชาการ								
3.4	ร้อยละของประชากรอายุ 25-59 ปี มีการเตรียมการเพื่อยามสูงอายุด้านสุขภาพ		J		J	J	O	J
3.6	ร้อยละของเด็กอายุ 3 ปี ปราศจากฟันผุ (Caries Free)	J	J	J		O	J	
3.7	ร้อยละของเด็กอายุ 12 ปี ปราศจากฟันผุ (Caries Free)	J			J	O		
3.8	ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีฟันแท้ใช้งานได้ไม่น้อยกว่า 20 ซี่	J	J	J	J			O
ตัวชี้วัดกลุ่มที่ 4 : ขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงาน (งาน function)								
4.1	จำนวนผู้ได้รับการใส่ฟันเทียมและรากฟันเทียมรองรับฟันเทียม							O
	การพัฒนาระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพ			O				
	ผลิตภัณฑ์ทันตสุขภาพ						O	
	Owner	2	2	3	2	3	3	3
	Joint	6	6	5	6	5	5	5
	รวมตัวชี้วัดทั้งสิ้น	8	8	8	8	8	8	8

O = Owner กลุ่มรับผิดชอบหลัก
J = Joint กลุ่มรับผิดชอบร่วม

ผู้อำนวยการ
สำนัก

9
ตัวชี้วัด

ถ่วงน้ำหนักทุกตัวเท่ากัน : ตัวชี้วัดสำนัก
งานตามภารกิจหลักของสำนัก
งานตามภารกิจ งานที่ได้รับมอบหมาย

ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

กรรมการบริหาร
สำนัก

8
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับกลุ่มงาน

กรรมการ
PMS สำนัก

การบริหาร
ผลการ
ปฏิบัติงาน

กรรมการ
PMS กลุ่มงาน

หัวหน้ากลุ่ม
งาน

การ
ถ่ายทอด
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับบุคคล

3-5
ตัวชี้วัด

7
ตัวชี้วัด

- กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน
- พิจารณาคะแนนระดับกลุ่มงาน
- สรุปเสนอ ผอ. พิจารณาในภาพรวม

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกลุ่มงานสู่การมอบหมายงานระดับบุคคล (PA)

	ตัวชี้วัดที่ถ่ายทอด ระดับจากสำนัก	งาน function/ งานตามภารกิจ ของกลุ่มงาน/ ภารกิจสำนักฯ	คลินิก	นิเทศ	จำนวนรวม ไม่เกิน
หน.กลุ่ม	8 หรือ 7	-/ +1	-		8 ตัว
หัวหน้างาน / เชี่ยวชาญ	3-5 ตัว**	+	-	1 ตัว	7 ตัว
ทพ.หัวหน้างาน	3-5 ตัว**	+	1 ตัว	1 ตัว	7 ตัว
ทพ./นวก./จพ. ที่ทำคลินิก	3-4 ตัว**	+	1 ตัว	1 ตัว	5 ตัว
นวก./จพ. ที่ไม่ทำคลินิก	3-5 ตัว**	+	-	1 ตัว	5 ตัว

* ตัวชี้วัดตามคำรับรองที่ถ่ายทอดระดับจากสำนักทั้งหมด หรือมีตัวชี้วัดที่กำหนดจากงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน (งาน Function) รวมด้วยไม่เกิน 1 ตัว รวมเป็น 8 ตัว

**งานตามตัวชี้วัด 3-5 ตัว กรณีเสนองานอื่น ให้เป็นงานตามภารกิจของกลุ่มงาน/งานคร่อมสายงาน ตามที่กำหนด

การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักของตัวชี้วัดระดับบุคคล (PA)

- ❖ PA ทุกตัวรวมกันคิดเป็นร้อยละ 100 โดยแต่ละตัวไม่เกินร้อยละ 35 และกำหนดให้มีองค์ประกอบและสัดส่วนน้ำหนัก
 - งานตามคำรับรอง รวมทุกตัวไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60
 - งานคร่อมสายงาน งานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในคลินิก นิเทศศูนย์อนามัย รวมกันไม่เกิน ร้อยละ 40
- ❖ ตัวชี้วัดที่นำมาจากงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเป็นงานที่อยู่ในภารกิจของสำนัก และกำหนดสัดส่วนน้ำหนักของตัวชี้วัดระดับบุคคล (PA) ได้ไม่เกินร้อยละ 10
- ❖ ตัวชี้วัดที่นำมาจาก งานคร่อมสายงาน ให้เป็นงานที่อยู่ใน
 - พัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพช่องปากระดับปฐมภูมิ
 - การขับเคลื่อนงาน Digital Dentistry
 - พัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปาก พัฒนาแนวทางการจัดบริการทันตกรรมทางไกลในทุกกลุ่มวัย
 - การสร้างสังคมรอบรู้ด้านสุขภาพช่องปาก (HL)
 - พัฒนาระบบเฝ้าระวังทันตสาธารณสุข
 - ขับเคลื่อนงานอสม.เชี่ยวชาญ สาขาทันตสุขภาพ

การกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในคลินิก และนิเทศติดตามศูนย์อนามัย

- ❖ ลงปฏิบัติงานในคลินิก 1 คาบต่อสัปดาห์ ให้น้ำหนัก ร้อยละ 8
- ❖ ลงปฏิบัติงานในคลินิก 2 คาบต่อสัปดาห์ ให้น้ำหนัก ร้อยละ 15
- ❖ ลงปฏิบัติงานในคลินิก 3 คาบขึ้นไปต่อสัปดาห์ ให้น้ำหนัก ร้อยละ 20
- ❖ นิเทศติดตามศูนย์อนามัย 1 ครั้ง ให้น้ำหนัก ร้อยละ 8
- ❖ นิเทศติดตาม 2 ครั้งในรอบประเมินเดียวกัน ให้น้ำหนัก ร้อยละ 15

แบบมอบหมายงานยึด
เกณฑ์การให้คะแนนจาก
Template คำรับรองการ
ปฏิบัติราชการของ
หน่วยงานในสังกัดกรม
อนามัยปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

ผู้รับผิดชอบหลักของแต่ละ
ตัวชี้วัดกำหนด
กิจกรรม/งานที่มอบให้
ผู้รับผิดชอบร่วม
ดำเนินการ

หัวหน้ากลุ่มพิจารณา
กิจกรรมและเกณฑ์การให้
คะแนนของแต่ละตัวชี้วัด
ที่เสนอมา ให้สอดคล้อง
กับTemplate กรมอนามัย

ระดับค่าคะแนนในแต่ละ
ระดับให้เหมาะสมกับ
ประเภทงาน ประเภท
และระดับตำแหน่ง

ระดับ	รายละเอียด	หมายเหตุ
1	การกำหนด ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ	
2	การดำเนินการกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนด	
3	ดำเนินงานเสร็จสิ้น ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายของกิจกรรม	***ให้เหมาะสม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของ แต่ละสายงาน และระดับตำแหน่ง
4	output หรือ outcome ของกิจกรรม	***ได้มากกว่า ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง
5	outcome ของกิจกรรมที่ส่งผลต่อตัวชี้วัดระดับสำนัก	***มุ่งสู่เป้าหมายอะไรในงานหลัก/ตชว.หลัก ตอบประเด็นปลายทางอะไร

แนวทางการบริหารผลปฏิบัติงานในรอบการประชุม

- ❖ Owner และ Joint owner ของตัวชี้วัดใช้คะแนนที่สำนักได้รับประเมินจากเจ้าภาพตัวชี้วัดระดับกรม
- ❖ การประเมินผลระดับบุคคล ค่าคะแนนแต่ละระดับให้หัวหน้ากลุ่มพิจารณาตามรายละเอียดกิจกรรมย่อยภายใต้ตัวชี้วัดและระดับความสำเร็จของงานที่มอบหมาย
- ❖ การจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารผลปฏิบัติงานของสำนักพิจารณาผลคะแนนของกลุ่มงานแล้วรายงานผลต่อผู้อำนวยการสำนักทันตสาธารณสุข พิจารณาจัดสรรวงเงินตามคะแนนที่กลุ่มงานได้รับ
- ❖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีสัดส่วนของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนคนในแต่ละประเภทของกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ในส่วนของลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามที่กรมอนามัยกำหนดในแต่ละรอบการประชุม
- ❖ ให้กลุ่มงานพิจารณาผลการปฏิบัติงานของกลุ่มในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อความโปร่งใส โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการให้พิจารณาตามบริบทของแต่ละกลุ่มงาน เป็นไปตามแนวทางของกรมอนามัย และต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (แบบมอบหมายงานและหลักฐานของผลงาน)
- ❖ ให้กลุ่มงานประเมินผลและจัดทำหลักฐานให้เสร็จก่อนสัปดาห์ที่ 3 ของเดือนมีนาคม 2567 เพื่อนำมาพิจารณาในภาพรวมของสำนัก ก่อนส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่
- ❖ เกณฑ์เพิ่มเติมที่นำมาประกอบการพิจารณาบริหารผลการปฏิบัติงาน
 - การบริหารงบประมาณ, การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ, การปฏิบัติตามระเบียบฯ
 - การนำเสนอผลงานวิชาการ
 - การมาปฏิบัติงาน

ระดับคะแนนการประเมิน

ข้าราชการ

ระดับ	ช่วง คะแนน
ดีเด่น	90-100
ดีมาก	80-89.99
ดี	70-79.99
พอใช้	60-69.99
ต้อง ปรับปรุง	<60

พนักงานราชการ

ระดับ	ช่วง คะแนน
ดีเด่น	95-100
ดีมาก	85-94.99
ดี	75-84.99
พอใช้	65-74.99
ต้อง ปรับปรุง	<65

ลูกจ้างประจำ

ระดับ	ช่วง คะแนน
ดีเด่น	90-100
ยอมรับได้	60-89.99
ต้อง ปรับปรุง	<60

ข้าราชการ พนักงานราชการมีการประเมินทั้ง 3 ระดับ (ดีเด่น ดีมาก ดี)
ระดับดีเด่นร้อยละ 20 ของจำนวนบุคลากร

ลูกจ้างประจำมีการประเมิน 3
ระดับ (ดีเด่น ยอมรับได้ และ
ต้องปรับปรุง)
ระดับดีเด่นตามโควต้าที่
กรมอนามัยจัดสรร

ด่วนที่สุด

ที่ นร 1008.1/ว 28



สำนักงาน ก.พ.
ถนนพญาโลก ถนน. 10300

22 ตุลาคม 2552

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
เรียน (เรียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
2. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับกรรมการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2552 มีมติเห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประมวลกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพิ่ม 126 คนที่ 78 วันที่ 15 ตุลาคม 2552 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ก.พ. จึงกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดังกล่าวรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

- สำนักงาน ก.พ. ขอชี้แจงรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้
1. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครั้งมีประกาศฉบับประมวล พ.ศ. 2553 เป็นต้นไปให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
 2. การเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าวให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2



ระเบียบกระทรวงการคลัง
ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอให้นำหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้าง การให้เงินเพิ่มพิเศษ และการให้เงินรางวัลประจำปี ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของงานราชการมาใช้กับลูกจ้างของส่วนราชการ กระทรวงการคลังจึงได้เสนอกระทรวงมหาดไทยและวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เพื่อให้ลูกจ้างทุกฝ่ายไม่ได้รับผลกระทบจากการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง การให้เงินตอบแทนพิเศษ และการให้เงินรางวัลประจำปีให้เกิดความเป็นธรรม ไม่มีความเป็นสองมาตรฐาน การให้ลูกจ้างประจำเกิดความยุติธรรมและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างทุกคนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการปฏิบัติที่แตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่การงานและประสิทธิภาพและประสิทธิผล ราชการวิสัยและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการเป็นลูกจ้างประจำ

- อาศัยอำนาจตามความในข้อ 22 ข้อ 23 และข้อ 27 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 กระทรวงการคลังจึงกำหนดระเบียบให้ดังต่อไปนี้
- ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544"
 - ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป
 - ข้อ 3 ให้ยกเลิก

- (1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2538
 - (2) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539
 - (3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539
- บรรดาระเบียบหรือข้อบังคับอื่นใดในส่วนที่ขัดแย้งกับระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน
- ข้อ 4 ให้มีคณะกรรมการคลังราชการตามระเบียบนี้



ประกาศกรมอนามัย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
และเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของกรมอนามัย

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมอนามัยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๒ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ประจำเป็นประเภท พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรมอนามัย จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนขึ้นค่าจ้าง จะต้องมีความประพฤติดีตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ แล้วแต่กรณี และในครั้งปีที่ผ่านมา ต้อง

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| ๑. ไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน | ๑๒ ครั้ง |
| ๒. ไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน | ๒๓ วันทำการ |
| ๓. ไม่มาทำงานสายเกิน | ๔๘ ครั้ง |

ทั้งนี้ ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๐) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายแพทย์ ไพฑูริย์พงษ์)
ผู้อำนวยการกอง
ข้าราชการพลเรือนอำนวยการ

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว28 ลงวันที่ 22 ต.ค. 2552
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544
- ประกาศกรมอนามัย ลงวันที่ 8 ต.ค. 2555

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเลื่อนค่าจ้าง จะต้องมีความประพฤติดีตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 หนังสือสำนักงานก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร 1008.1/ว28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552 หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี และในครั้งปีที่ผ่านมา ต้อง

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน | 12 ครั้ง |
| 2. ไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน | 23 วันทำการ |
| 3. ไม่มาทำงานสายเกิน | 18 ครั้ง |

โดยพิจารณาจากสัมฤทธิ์ผลของงาน สมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน และข้อมูลการมาปฏิบัติงาน

อย่าเกินนี้นะคะ
เดียวไม่ได้เลื่อน
เงินเดือน

ข้อควรระวัง

ในการจัดทำแบบมอบหมายงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

ตัวชี้วัดระดับ
บุคคลที่ไม่ส่งผล
ต่อตัวชี้วัดระดับ
กลุ่ม/หน่วยงาน

เกณฑ์คะแนน/
เป้าหมายไม่
ชัดเจน วัดไม่ได้

ไม่มีหลักฐานใน
การปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ต้องเขียนคนละ
กี่ตัว?

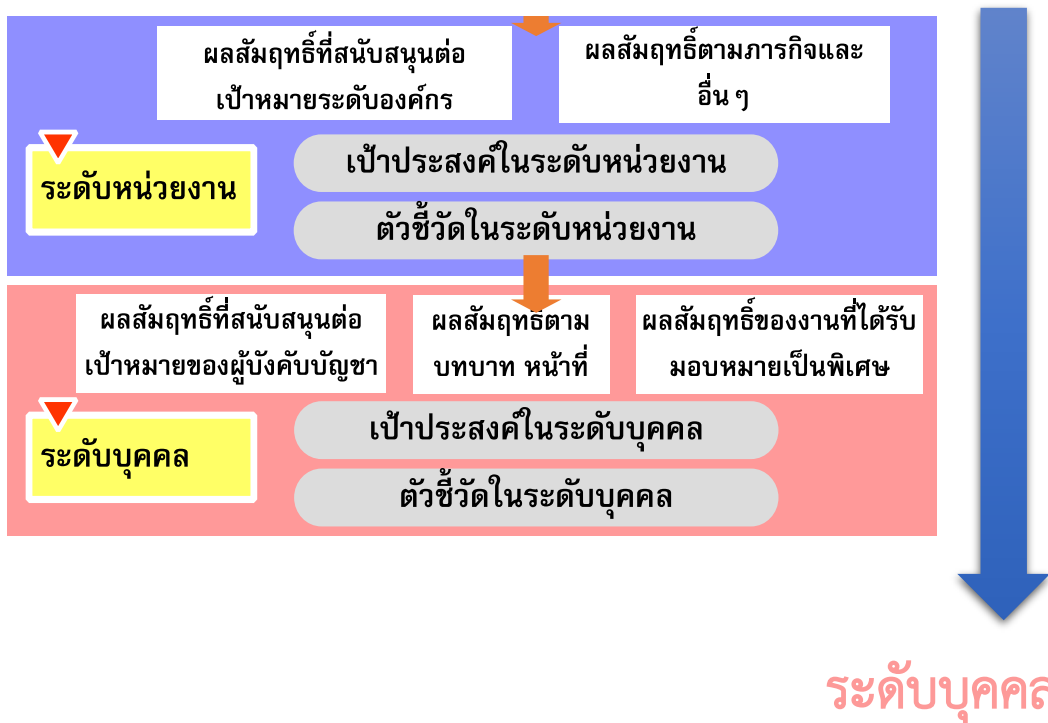
แต่ละงาน
จะให้กี่ % ดีนะ?

ลำดับ	งาน	ผลงาน	คะแนน					%
			1	2	3	4	5	
1		ใส่ผลของ งานที่ทำได้ จริง						

มาจากไหน?
ต้องเขียน
อะไรบ้าง?

1-5 คืออะไร?
ควรเขียนยังไงถึงจะ
โอเค?

ระดับหน่วยงาน



O = Owner กลุ่มรับผิดชอบหลัก
J = Joint กลุ่มรับผิดชอบร่วม

สำนักงานตสอ.ระนองสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

[illegible]

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับบุคคล

	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	สมรรถนะ																								
ข้าราชการ พนักงานราชการ	80%	20%																								
ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	50%	50%																								
แหล่งที่มาของตัวชี้วัด	1. คำรับรองการปฏิบัติราชการ 2. ยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย 3. ภารกิจ/ยุทธศาสตร์ของสำนัก 4. งาน/ภารกิจ ตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ	<table><tr><th>สมรรถนะหลัก ก.พ.(๓๐)</th><th>น้ำหนัก</th><th>สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)</th><th>น้ำหนัก</th></tr><tr><td>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</td><td>๕</td><td>๑. การประเมิน</td><td>๒๐</td></tr><tr><td>๒. บริการที่ดี</td><td>๕</td><td>๒. การขึ้นนำเชิงกลยุทธ์</td><td>๑๕</td></tr><tr><td>๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ</td><td>๕</td><td>๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม</td><td>๒๐</td></tr><tr><td>๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรมและจริยธรรม</td><td>๕</td><td>๔.การบริหารจัดการอภิบาลระบบ</td><td>๑๕</td></tr><tr><td>๕. การทำงานเป็นทีม</td><td>๑๐</td><td></td><td></td></tr></table>	สมรรถนะหลัก ก.พ.(๓๐)	น้ำหนัก	สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)	น้ำหนัก	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	๑. การประเมิน	๒๐	๒. บริการที่ดี	๕	๒. การขึ้นนำเชิงกลยุทธ์	๑๕	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	๕	๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๐	๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรมและจริยธรรม	๕	๔.การบริหารจัดการอภิบาลระบบ	๑๕	๕. การทำงานเป็นทีม	๑๐		
สมรรถนะหลัก ก.พ.(๓๐)	น้ำหนัก	สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)	น้ำหนัก																							
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	๑. การประเมิน	๒๐																							
๒. บริการที่ดี	๕	๒. การขึ้นนำเชิงกลยุทธ์	๑๕																							
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	๕	๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๐																							
๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรมและจริยธรรม	๕	๔.การบริหารจัดการอภิบาลระบบ	๑๕																							
๕. การทำงานเป็นทีม	๑๐																									

ตัวอย่างหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงานวิชาการสาธารณสุข (ด้านการปฏิบัติการ)

ระดับ		
ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
1.ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวม ข้อมูลวิชาการ เบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน	1.ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวมข้อมูล เรื่องที่ยาก และมีความซับซ้อน	1.วางแผนทางศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวมข้อมูล เรื่องที่ยากและมีความซับซ้อน ต้องอาศัยประสบการณ์สูง
2.สรุปรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือรายงานการรวบรวม ข้อมูลทางวิชาการ เสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการวางแผน ในการปฏิบัติงาน	2.วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและ แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งวิเคราะห์รายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือ รายงานการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการ เพื่อประกอบการจัดทำ มาตรฐานให้ประชาชนได้รับบริการทางสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ	2.วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและ แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งวิเคราะห์รายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือ รายงานการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการ เพื่อประกอบการจัดทำ มาตรฐานให้ประชาชนได้รับบริการทางสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น
3.ติดตามผลการศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยงานด้านสาธารณสุข เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.กำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและนำมา ปรับปรุงระบบงานให้มี ประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.วางแผนทางการประเมินผลการดำเนินในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและนำมาปรับปรุงระบบงานให้มี ประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในระดับสำนัก
4.ร่วมพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงาน ด้านสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพ และจัดทำ คู่มือ แนวทาง ปฏิบัติ เอกสารวิชาการ	4.กำกับ ดูแลการพัฒนา เนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐาน เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพ และจัดทำ คู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ	4.วางแผนการพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐาน เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพ และจัดทำ คู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ
6.ช่วย จัดทำฐานข้อมูล เบื้องต้นเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ในการปรับปรุงระบบงานสาธารณสุขให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น	6.วิเคราะห์ ข้อมูลที่ซับซ้อน ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในการปรับปรุงระบบงานสาธารณสุขให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น	6. พัฒนาข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในการปรับปรุงระบบงานสาธารณสุขให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น
9.ช่วยปฏิบัติงานส่งเสริม ควบคุม กำกับมาตรฐาน การบังคับใช้ กฎหมายเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการและ ผลิตภัณฑ์ สุขภาพ	9.ปฏิบัติงานส่งเสริม ควบคุม กำกับ พัฒนา มาตรฐาน ร่วมกำหนด แนวทางการบังคับใช้กฎหมาย เกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการ และผลิตภัณฑ์สุขภาพ	9.วางระบบและ กำหนดแนวทาง การส่งเสริม ควบคุม กำกับ พัฒนา มาตรฐาน ร่วมกำหนด แนวทางการบังคับใช้กฎหมาย เกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพ