



000227  
เลขที่ 115 ม.ค. 2563  
วันที่ 16.20

ที่ พล ๐๐๓๒.๐๐๙/ว ๓๕๖

ศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก  
ถนนวังจันทน์ พล ๖๕๐๐๐

๖๕ มกราคม ๒๕๖๓

EB 13-๒

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ลงวันที่ มกราคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือระดับจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้รับทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

จังหวัดพิษณุโลก โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก จึงขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มาเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดทราบและเป็นแนวทางปฏิบัติโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

เรียน ผู้ดำรงการ รร.นครไทย

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา
- เพื่อดำเนินการ *ณ ๑๖.๐๐*
- แจ้งฝ่าย/งาน .....

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยะ ศิริลักษณ์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก

- ① *๒๖๖๓-๑*
- ๑๖ ม.ค. ๒๕๖๓*
- ๑๖ ม.ค. ๒๕๖๓*
- นายปิยะ ศิริลักษณ์*
- นายสมชาย ฤกษ์*
- นายศักดิ์*
- นายสุวิทย์*
- นายสุวิทย์*
- ขอให้ดำเนินการจัด*
- ๑๖ ม.ค. ๒๕๖๓*

*๑๖ ม.ค.*

(นางสาวชนิดา จันทร์โต)

นักจัดการงานทั่วไป

(นายอรบ มีแคนไผ่)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

**e-Office**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๕๕๒๕-๒๐๕๒ ต่อ ๒๑๒

โทรสาร ๐-๕๕๒๕-๕๐๘๘

สำเนาส่ง รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ด้านบริหาร, ผู้ช่วยนายแพทย์สาธารณสุข และหัวหน้ากลุ่มงาน/งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

(นายพิชญ์ภูมิ เบ็ญจจันทร์)

ผ.ร.ร.นครไทย

15 ม.ค. 2563

Scan ๖๖๕. - กณ  
- ทิม  
- สุวิทย์



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ, ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วน ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และประกาศจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพิษณุโลก ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดพิษณุโลก ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และประกาศจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ และมีสัดส่วนคะแนน ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดน้ำหนักร้อยละ ๗๐

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ กำหนดน้ำหนักร้อยละ ๓๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินกำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมิน

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) ๗๐% ประกอบด้วยงานตามยุทธศาสตร์จากบนลงล่าง งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และงานตามที่ได้รับมอบหมาย (เอกสารแนบท้าย ๑)

๓.๒ การประเมินสมรรถนะ (Competency) ๓๐% ดังนี้

๓.๒.๑ ใช้สมรรถนะหลักของ ก.พ.๕ ตัว ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) บริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๒.๒ การกำหนดน้ำหนักสมรรถนะให้ค่าน้ำหนักข้อละ ๒๐% รวม ๕ ข้อ เป็น ๑๐๐%

๓.๒.๓ การกำหนดระดับคะแนนที่คาดหวัง ใช้มาตรฐานระดับคะแนนที่คาดหวังของ

สำนักงาน ก.พ.

๓.๒.๔ การให้คะแนนสมรรถนะ ใช้หลักการให้คะแนน จากคู่มือในหนังสือสำนักงาน ก.พ.

และหนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๓.๒.๕ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก (ยกเว้นโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก) กำหนดวิธีการประเมินสมรรถนะจากพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะ

๓.๒.๖ การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามส่วนขาด

๑) หากมีค่าเป็น - หรือ ๐ ให้ทำการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล และให้หน่วยงานรวบรวม/วิเคราะห์ การขาดสมรรถนะตามส่วนขาดดังกล่าว เป็นภาพรวมของหน่วยงานเพื่อจัดการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมของหน่วยงาน

๒) หากมีค่าเป็น + ให้พิจารณาตามส่วนขาดที่มีค่าน้อยที่สุด และทำการวางแผนการเพิ่มศักยภาพสมรรถนะให้สูงขึ้นรายบุคคล และให้หน่วยงานรวบรวม/วิเคราะห์ส่วนขาด ที่มีค่าน้อยที่สุด เป็นภาพรวมของหน่วยงาน เพื่อจัดการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมของหน่วยงาน

๓.๓ ระดับผลการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ และจะต้องบริหารวงเงินให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ดังนี้

ระดับการประเมินย่อย	ช่วงคะแนนการประเมิน	ร้อยละของฐานในการเลื่อน
ดีเด่น ๕	๙๘.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๕.๐๐
ดีเด่น ๔	๙๖.๐๐ - ๙๗.๙๙	๔.๘๐
ดีเด่น ๓	๙๔.๐๐ - ๙๕.๙๙	๔.๖๐
ดีเด่น ๒	๙๒.๐๐ - ๙๓.๙๙	๔.๔๐
ดีเด่น ๑	๙๐.๐๐ - ๙๑.๙๙	๔.๒๐
ดีมาก ๕	๘๘.๐๐ - ๘๙.๙๙	๔.๐๐
ดีมาก ๔	๘๖.๐๐ - ๘๗.๙๙	๓.๘๐
ดีมาก ๓	๘๔.๐๐ - ๘๕.๙๙	๓.๖๐
ดีมาก ๒	๘๒.๐๐ - ๘๓.๙๙	๓.๔๐
ดีมาก ๑	๘๐.๐๐ - ๘๑.๙๙	๓.๒๐

ระดับการประเมินย่อย	ช่วงคะแนนการประเมิน	ร้อยละของฐานในการเลื่อน
ดี ๕	๗๘.๐๐ - ๗๙.๙๙	๓.๐๐
ดี ๔	๗๖.๐๐ - ๗๗.๙๙	๒.๘๐
ดี ๓	๗๔.๐๐ - ๗๕.๙๙	๒.๖๐
ดี ๒	๗๒.๐๐ - ๗๓.๙๙	๒.๔๐
ดี ๑	๗๐.๐๐ - ๗๑.๙๙	๒.๒๐
พอใช้ ๕	๖๘.๐๐ - ๖๙.๙๙	๒.๐๐
พอใช้ ๔	๖๖.๐๐ - ๖๗.๙๙	๑.๘๐
พอใช้ ๓	๖๔.๐๐ - ๖๕.๙๙	๑.๖๐
พอใช้ ๒	๖๒.๐๐ - ๖๓.๙๙	๑.๔๐
พอใช้ ๑	๖๐.๐๐ - ๖๑.๙๙	๑.๒๐
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

ผู้ได้รับการประเมินในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก” ส่วนราชการจะประกาศรายชื่อให้ทราบโดยทั่วกัน สำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ “ต้องปรับปรุง” จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ (เอกสารแนบท้าย ๒)

#### ๓.๔ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

๓.๔.๑ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก มีหน้าที่ประเมินรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด, ผู้ช่วยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

##### ๓.๔.๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

๑) รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้ช่วยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด มีหน้าที่ตรวจสอบประเมินและรับรองผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ที่อยู่ในการกำกับดูแล

๒) หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน/งาน โดยผ่านความเห็นชอบจากรอง/ผู้ช่วยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดที่กำกับดูแล

๓) คณะกรรมการบริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

##### ๓.๔.๓ โรงพยาบาลชุมชน

๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

๒) คณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลชุมชนพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน

##### ๓.๔.๔ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๑) สาธารณสุขอำเภอ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หัวหน้าสถานีอนามัย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๒) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหัวหน้าสถานีอนามัยมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัย

๓) คณะกรรมการบริหารของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๓.๔.๕ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก มีหน้าที่พิจารณาผลการประเมินของเจ้าหน้าที่ทุกคนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ยกเว้นบุคคลตาม ข้อ ๓.๔.๑

/๓.๕ สำหรับ...

๓.๕ สำหรับแบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายปิยะ ศิริลักษณ์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมในแต่ละรอบการประเมิน

(เอกสารแนบท้าย ๑)

รายละเอียดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)  
ตัวชี้วัดรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๓.๑.๑) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

ตัวชี้วัดรอง/ผู้ช่วยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (จำนวน ๕ ตัวชี้วัด)

- |  |     |
|--|-----|
| (๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดงานที่สำคัญของกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ๓๐%<br>โดยจะต้องมีคำอธิบายการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานที่ทำให้งานสำเร็จ |     |
| (๒) ผลการปฏิบัติงานตามตารางเวลาการทำงานประจำวัน (schedule) และพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย   | ๓๐% |
| (๓) ระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและสุจริต   | ๔๐% |
- พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

ตัวชี้วัดหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

- |   |     |
|---|-----|
| (๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดงานที่สำคัญของกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ๔๐%<br>(กรณีกลุ่มงานที่ไม่มีตัวชี้วัดงานที่สำคัญให้ใช้ตัวชี้วัดงานสำคัญที่รับผิดชอบ) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด<br>โดยจะต้องมีคำอธิบายการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานที่ทำให้งานสำเร็จ |     |
| (๒) ผลการปฏิบัติงานตามตารางเวลาการทำงานประจำวัน (schedule) และพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย  | ๓๐% |
| (๓) ระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและสุจริต  | ๓๐% |
- พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

ตัวชี้วัดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

- |  |     |
|--|-----|
| (๑) ระดับความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบตาม Job description โดยพิจารณาจาก                                   | ๕๐% |
| - ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดความประหยัดหรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (๓๐%)           |     |
| - ผลการปฏิบัติงานตามตารางเวลาการทำงานประจำวัน (schedule) และพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย (๒๐%) |     |
| (๒) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดงานที่สำคัญของกลุ่มงานที่รับผิดชอบ                         | ๓๐% |
| (๓) ระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย  | ๒๐% |
- พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

### ๓.๑.๒) โรงพยาบาลชุมชน

#### ตัวชี้วัดผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน/สาธารณสุขอำเภอ

ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดงานที่สำคัญ จำนวน ๗ ตัวชี้วัด

(๑) Mother & Child Health	๒๐%
(๒) จุดเด่นเฉพาะพื้นที่	๒๐%
(๓) อาหารปลอดภัย	๑๐%
(๔) DHS+PCC	๑๐%
(๕) นวัตกรรม/ วิจัย/ R๒R/ CQI	๑๐%
(๖) บริหารงบประมาณ	๑๕%
(๗) คุณธรรมและความโปร่งใส	๑๕%

พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

#### ตัวชี้วัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

มอบหมายให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดย่อย จำนวน ๕ ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนัก ๒๐% ประกอบด้วยตัวชี้วัดการประเมิน ดังนี้

๑. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดงานที่สำคัญ
  ๒. ระดับความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ/งานที่ได้รับมอบหมาย/งานตามยุทธศาสตร์อำเภอ/ตัวชี้วัดหรืองานอื่นๆ ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกกำหนด
- พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

### ๓.๑.๓) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

#### ตัวชี้วัดสาธารณสุขอำเภอ / ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดงานที่สำคัญ จำนวน ๗ ตัวชี้วัด

(๑) Mother & Child Health	๒๐%
(๒) จุดเด่นเฉพาะพื้นที่	๒๐%
(๓) อาหารปลอดภัย	๑๐%
(๔) DHS+PCC	๑๐%
(๕) นวัตกรรม/ วิจัย/ R๒R/ CQI	๑๐%
(๖) บริหารงบประมาณ	๑๕%
(๗) คุณธรรมและความโปร่งใส	๑๕%

พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

#### ตัวชี้วัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

มอบหมายให้สาธารณสุขอำเภอเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดย่อย จำนวน ๕ ตัวชี้วัด โดยให้ค่าน้ำหนัก ตัวชี้วัดรวมเป็น ๑๐๐% ดังนี้

๑. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดงานที่สำคัญ ๕๐%
๒. ระดับความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ/งานที่ได้รับมอบหมาย/งานตามยุทธศาสตร์อำเภอ/ ตัวชี้วัดหรืองานอื่นๆ ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกกำหนด ๔๐%
๓. พฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย ๑๐%

พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน  รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓  
 รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ประเภทตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
ระดับตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สังกัด \_\_\_\_\_

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_  
ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

### คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า “ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป” สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒(๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน



ส่วนที่ ๒ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
	รวม	๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว</p>	<p>ลงชื่อ : .....</p> <p>ตำแหน่ง : .....</p> <p>วันที่ : .....</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....</p> <p>แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ</p> <p>โดยมี.....เป็นพยาน</p> <p>ลงชื่อ : .....พยาน</p> <p>ตำแหน่ง : .....</p> <p>วันที่ : .....</p>	<p>ลงชื่อ : .....</p> <p>ตำแหน่ง : .....</p> <p>วันที่ : .....</p>

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ : .....</p> <p>ตำแหน่ง : .....</p> <p>วันที่ : .....</p>
<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ : .....</p> <p>ตำแหน่ง : .....</p> <p>วันที่ : .....</p>



ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
2. ผลการปฏิบัติงานตามตารางเวลาการทำงานประจำวัน (schedule) และพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษา วินัย	ผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ดำเนินการ ตามที่กำหนด และ/หรือ มาปฏิบัติ ราชการน้อยกว่า ร้อยละ 50 ของวันทำการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการ ได้น้อยกว่าที่ กำหนด และ/หรือ มาปฏิบัติ ราชการ ร้อยละ 51 - 60 ของ วันทำการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการ ได้ตามที่กำหนด แต่ยังมี ความ ผิดพลาดหรือ สำคัญ และ/หรือ มาปฏิบัติราชการ ร้อยละ 61 - 70 ของวันทำการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการ ได้ตามที่กำหนด และ/หรือ มาปฏิบัติราชการ ร้อยละ 71- 80 ของวันทำการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการ ได้ตามที่กำหนด ครบถ้วนถูกต้อง และ/หรือ มาปฏิบัติราชการ ร้อยละ 81 - 100 ของ วันทำการ		30%	
3. ระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและสุจริต	มีการดำเนินงาน สำเร็จ ตามขั้นตอน ที่ 1)	มีการดำเนินงาน สำเร็จ ตามขั้นตอน 1) ถึง 2)	มีการดำเนินงาน สำเร็จ ตามขั้นตอน 1) ถึง 3)	มีการดำเนินงาน สำเร็จ ตามขั้นตอน 1) ถึง 4)	มีการดำเนินงาน สำเร็จ ตามขั้นตอน 1) ถึง 5)		40%	
1) มีการรวบรวมศึกษาข้อมูลนโยบาย/งานที่ได้รับ มอบหมาย 2) มีการวางแผนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย 3) มีการกำหนดโครงสร้างหรือมอบหมายสั่งการให้แก่ ผู้รับผิดชอบงานในระดับปฏิบัติ 4) มีการควบคุม กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่าง สม่ำเสมอ 5) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา	แปลงคะแนนรวม (ค)ข้างต้นเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ) = (ค*20)						100%	



ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
1.2 ผลการปฏิบัติงานตามตารางเวลาการทำงาน ประจำวัน (schedule) และพฤติกรรมการลา การ มาทำงาน การรักษาวินัย	ผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ดำเนินการ ตามที่กำหนดและ/ หรือ มาปฏิบัติราชการ น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของวัน ทําการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการได้น้อย กว่าที่กำหนด และ/หรือ มาปฏิบัติราชการ ร้อยละ 51 - 60 ของวันทําการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการได้ ตามที่กำหนด แต่ยังมีควม ผิดพลาดหรือ ล่าช้า และ/หรือ มาปฏิบัติราชการ ร้อยละ 61 - 70 ของวันทําการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการได้ ตามที่กำหนด และ/หรือ มาปฏิบัติราชการ ร้อยละ 71- 80 ของวันทําการ	ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการได้ ตามที่กำหนด ครบถ้วนถูกต้อง และ/หรือ มาปฏิบัติ ราชการ ร้อยละ 81 - 100 ของ วันทําการ		20%	
2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด งานที่สำคัญที่กลุ่มงานที่รับผิดชอบ 1) มีการรวบรวมศึกษาข้อมูลงานตามตัวชี้วัดงานที่ สำคัญของกลุ่มงานที่แสดงให้เห็นชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร 2) ระบุแผนงาน/เป้าหมายความสำเร็จของงาน ตัวชี้วัดงานที่สำคัญที่กลุ่มงานรับผิดชอบ 3) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อการบรรลุ ความสำเร็จของงานที่สำคัญที่กลุ่มงาน รับผิดชอบ 4) มีส่วนร่วมในระบบการควบคุม กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ 5) มีส่วนร่วมและรับรู้ในการรายงานผลการ ดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอน 1) ถึง 2)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอน 1) ถึง 3)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอน 1) ถึง 4)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอน 1) ถึง 5)	30%		



จังหวัดพิษณุโลก

สำหรับ ผ.รพช./สสอ./ผ.รพ.สต

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ 1  1 ตุลาคม 2562 ถึง 31 มีนาคม 2563  
 รอบที่ 2  1 เมษายน 2563 ถึง 30 กันยายน 2563

เริ่มรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สถานที่ปฏิบัติงาน.....ลงนาม.....(รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....สถานที่ปฏิบัติงาน.....ลงนาม.....(รับทราบข้อตกลง)

ครบรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สถานที่ปฏิบัติงาน.....ลงนาม.....(รับทราบผลการประเมิน)

ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....สถานที่ปฏิบัติงาน.....ลงนาม.....(แจ้งผลการประเมิน)

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
1. Mother & Child Health ระดับความสำเร็จของโครงการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็ก ด้วย 6 ไม่รุนแรง อนุค่าสร้างเด็กไทยคุณภาพ 1) มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็ก และ IPUs ระดับอำเภอ และมีการวิเคราะห์สถานการณ์ และ วางแผนแก้ไขปัญหา พร้อมแนวทางการ ติดตามประเมินงาน อนามัยแม่และเด็กที่เหมาะสมกับพื้นที่ 2) มีการกำหนดแนวทางการบูรณาการ มาตรการ กลไกการ ขับเคลื่อน และ การเฝ้าระวังโดยกรมความร่วมมือของภาคี เครือข่าย 3) มีการพัฒนาระบบบริการให้เชื่อมโยงและเพิ่มขึ้นขีด ความสามารถของหน่วยบริการ อย่างเป็นรูปธรรม 4) ร้อยละของหญิงตั้งครรภ์ฝากครรภ์ก่อน 12 สัปดาห์ มากกว่าร้อยละ 70 5) ร้อยละของการค้นหาเด็กพัฒนาการสงสัยล่าช้า มากกว่า ร้อยละ 30	มีการดำเนินงาน ดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1)	มีการดำเนินงาน ดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 2)	มีการดำเนินงาน ดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 3)	มีการดำเนินงาน ดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 4)	มีการดำเนินงาน ดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 5)		20%	



ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
<p>2. จุดเด่นเฉพาะพื้นที่</p> <p>ระดับความสำเร็จของ เรื่องที่ดำเนินการในพื้นที่ (ระดับอำเภอ) ระดับเรื่อง.....</p> <p>1) มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน มีงบประมาณที่พอเพียง และมีการกำหนดเป้าหมายรายละเอียดเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน</p> <p>3) มีรูปแบบ/หลักฐานการถ่ายทอดสื่อสารการดำเนินงานให้ปฏิบัติตามดำเนินงานได้ครบถ้วนถูกต้อง</p> <p>4) มีการติดตามควบคุมกำกับงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนงาน/โครงการ มีการแก้ไขปัญหาที่พบ และมีการประเมินความเสี่ยง</p> <p>5) ระบุเป้าหมายที่สามารถดำเนินการได้ในรอบ 6 เดือน</p> <p>ร้อยละ.....</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 2)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 3)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 4)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 5)</p>		20%	
<p>3. อาหารปลอดภัย</p> <p>ระดับความสำเร็จของงานอาหารปลอดภัย</p> <p>1) มีแผนการดำเนินงานอาหารปลอดภัย</p> <p>2) มีแผนการดำเนินงาน รพ.อาหารปลอดภัย</p> <p>3) มีคณะกรรมการอาหารปลอดภัย</p> <p>4) มีการประชุมคณะกรรมการ อาหารปลอดภัย</p> <p>5) มีสรุปผลการประชุม</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 2)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 3)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 4)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 5)</p>		10%	

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน	น้ำหนัก	รวมคะแนน (ค) (ค=กxช)
	1	2	3	4	5			
<p>4. DHS+PCC</p> <p>4.1.อำนาจมีกระบวนการพัฒนาการจัดตั้งหน่วยบริการหรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิตาม พ.ร.บ.ปฐมภูมิ พ.ศ. 2562</p> <p>1. อำเภอมียกรางแผนการจัดตั้งจัดตั้งหน่วยบริการหรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ครอบคลุมประชากรระยะ 10 ปี (ปี 2563-2572)</p> <p>2. อำเภอมียกรางแผนการจัดหาแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว หรือแพทย์อื่นๆ ตาม พ.ร.บ.ฯ ปี 2563</p> <p>3. หน่วยบริการปฐมภูมิ หรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิที่เปิดให้บริการมีการประเมินผ่านเกณฑ์ 3 S</p> <p>3.1 น้อยกว่าร้อยละ 65 ของหน่วยงานทั้งหมด</p> <p>3.2 ร้อยละ 65-75 ของหน่วยงานทั้งหมด</p> <p>3.3 มากกว่าร้อยละ 75 ของหน่วยงานทั้งหมด</p>	มีข้อ 1	มีข้อ 1 และ 2	มีข้อ 1, 2, และ 3.1	มีข้อ 1, 2, และ 3.2	มีข้อ 1, 2, และ 3.3	X		
<p>4.2 อำเภอมียกรางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพโดย</p> <p>พขอ.</p> <p>1. มีการประชุม ทบทวน คัดเลือกประเด็นที่สำคัญตามบริบทพื้นที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตมาดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอย่างน้อย 2 ประเด็น</p> <p>2. พื้นที่ประเมินตนเอง พร้อมรายงานผลการประเมิน เพื่อวางแผนการพัฒนา ร่วมกับ</p> <p>3. มีคณะทำงาน วางแผนกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามที่พื้นที่กำหนด</p> <p>4. มีการบริหารจัดการทรัพยากรของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>5. มีการเยี่ยมเสริมพลังและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามแนวทาง UCCARE หรือ 688 +1 โดยการประเมินของผู้เกี่ยวข้องระดับจังหวัด หรือเขต ท้อง ภาคกลางนอก</p>	มีข้อ 1	มีข้อ 1 และ 2	มีข้อ 1, 2, และ 3	มีข้อ 1, 2, 3 และ 4	มีการดำเนินงานครบทุกข้อ	Y		
						(X+Y)/2	10%	

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
<b>5. นวัตกรรม/วิจัย/R2R/COI</b> <b>ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานวิจัย และ นวัตกรรมทางสุขภาพ</b> 1.) หน่วยงานมีคณะกรรมการพัฒนางานวิจัย และ นวัตกรรมทางสุขภาพ หรือชื่ออื่นที่ทำหน้าที่พัฒนางานวิชาการ 2.) หน่วยงานมีการรวบรวมผลงานวิชาการ วิจัย R2R COI Best practice และ นวัตกรรมทางสุขภาพ เป็นฐานข้อมูลวิชาการของหน่วยงาน 3 ปี 3.) หน่วยงานมีการคัดเลือกผลงานเพื่อพัฒนาต่อยอดหรือขยายผล อย่างน้อย 3 เรื่อง 4.) หน่วยงานมีการพัฒนาต่อยอด หรือขยายผล ผลงานที่หน่วยงานคัดเลือก 5.) หน่วยงานมีการติดตามผล/ความก้าวหน้า ในการประชุมผู้บริหารหน่วยงาน ทุกเดือน	มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1)	มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 2)	มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 3)	มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 4)	มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 5)		10%	

**หมายเหตุ :**

ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่แจ้งจากการศึกษาวิจัย และการวิจัยจากงานประจำ สามารถเผยแพร่ และขยายผล ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนให้เกิดประสิทธิผล หรือเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์และสาธารณสุข หรือหน่วยงาน

นวัตกรรมทางสุขภาพ หมายถึง การศึกษาวิจัย ประดิษฐ์ คิดค้นใหม่ ที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ การจัดการ ใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาทางการแพทย์ และสาธารณสุข ทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันควบคุมโรค การรักษา การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค รวมถึงการบริหารจัดการของหน่วยงาน

การพัฒนาย่อยหรือขยายผล หมายถึง การนำวิชาการ วิจัย R2R COI Best practice และนวัตกรรมทางสุขภาพมาพัฒนาต่อยอดความรู้ หรือขยายขอบเขตความรู้ หรือพัฒนาในงาน ให้เกิดประโยชน์เพิ่มเติมจากเดิม

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
<p>6. บริหารงบประมาณ</p> <p>ระดับความสำเร็จงบประมาณทุกปีงบประมาณ</p> <p>1. มีผู้รับผิดชอบกำกับ ติดตามการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกประเภทที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>2. มีการจัดแผนการใช้เงิน ควบคุม กำกับติดตาม เร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกประเภทที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>3. มีการควบคุม กำกับติดตาม เร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกประเภทที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด</p> <p>4. การควบคุม กำกับติดตาม เร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกประเภทมีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถตรวจสอบได้ และได้รับการรับรองผลจากที่ตรวจสอบภายในระดับจังหวัด</p> <p>5. ผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกประเภทมีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คือ มากกว่าร้อยละ 57</p> <p>หมายเหตุ : เป้าหมายการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ปี 2563 ไตรมาส 1 = 36 ไตรมาส 2 = 57 ไตรมาส 3 = 80 ไตรมาส 4 = 100</p>	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 2)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 3)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 4)	มีการดำเนินงาน สำเร็จตาม ขั้นตอนที่ 1) ถึง 5)		15%	

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
<p>7. คุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>หน่วยงานมีภาวการณ์งานและจัดเตรียมเอกสารสำหรับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ครบถ้วนทั้ง 5 ด้าน</p> <p>1) ความโปร่งใส (Transparency Index) การดำเนินการตาม EB 1-EB 9</p> <p>2) ความพร้อมรับผิด (Accountability Index) การดำเนินการตาม EB 10-EB 16</p> <p>3) ความปลอดจากการทุจริตในกรปฏิบัติงาน (Corruption Free Index) การดำเนินการตาม EB 17</p> <p>4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) การดำเนินการตาม EB 18-EB 24</p> <p>5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) การดำเนินการตาม EB 25-EB 26</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 2)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 3)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 4)</p>	<p>มีการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอน 1) ถึง 5)</p>		15%	
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้นเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ) = (ค*20)							100%	



ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)	
	1	2	3	4	5				
2. ระดับความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ/งานที่ได้รับมอบหมาย/งานตามยุทธศาสตร์อำเภอ/ตัวชี้วัดหรืองานอื่นๆ ที่สำนักงานสาธารณสุขพิษณุโลกกำหนด (สาธารณสุขอำเภอกำหนดตัวชี้วัด) 2.1 ตัวชี้วัดที่ 3 2.2 ตัวชี้วัดที่ 4							20%		
3. พฤศจิกายน การมาทำงาน การรักษาอนามัย							10%		
แปลงคะแนนรวม (ค) ซึ่งคำนวณเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ) = (ค*20)								100%	

แบบประเมินสมรรถนะ..... ประเภท..... ระดับ.....

ครั้งที่ 1

ครั้งที่ 2

รอบกาประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน

ลงนาม.....

ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับคะแนน ที่คาดหวัง (ก)	คะแนนประเมิน (ข)	น้ำหนัก (ค)	รวมคะแนน (ข)X(ค)X20	GAP (ข)-(ก)	หมายเหตุ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			20%			- คะแนนประเมิน (ข) มีค่าตั้งแต่ 1 - 5
2. บริการที่ดี			20%			1 คะแนน หมายถึง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมได้
3. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			20%			2 คะแนน หมายถึง ต้องได้รับการพัฒนา ผู้ถูกประเมินทำได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด มีพฤติกรรมในบางรายการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด
4. จริยธรรม			20%			3 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินทำได้ดีเท่ากับหรือมากกว่าครึ่งของสมรรถนะที่กำหนด ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง แต่ไม่เป็นข้อต่อที่กระทบต่อผลการทำงานของปฏิบัติราชการ
5. ความร่วมแรงร่วมใจ			20%			4 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดได้โดยมาก เป็นไปอย่างคล่องแคล่ว และทำได้ดีกว่าผลปฏิบัติราชการในระดับกลาง ๆ ไม่มีจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญ
						5 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ผู้ถูกประเมินทำได้ดีครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดและสิ่งทีแสดงออกตามสมรรถนะนั้นถือเป็นจุดแข็ง (Strength) ของผู้ถูกประเมิน
รวม			100%			- กรณีที่ได้ค่า GAP เป็นศูนย์หรือติดลบให้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะให้ได้ตามระดับคะแนนที่คาดหวัง

หมายเหตุ

ช่อง (ค)

20%

หมายถึง

20/100



## แผนพัฒนารายบุคคล (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่ง..... ผู้รับรองการพัฒนา.....

สมรรถนะที่จะพัฒนาเรียงมาถ - น้อย	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เดือน																
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.					

- หมายเหตุ      วิธีการพัฒนาประกอบด้วย      1. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง      2. การฝึกปฏิบัติ      3. การสอนงาน      4. การมอบหมายงานเป็นโครงการ      5. การติดตามหัวหน้างาน
6. การฝึกอบรม/สัมมนา      7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ      8. การอภิปราย      9. การศึกษา      10. อื่น ๆ เช่น ย้ายงาน

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใด ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการ ปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทาง ปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และ ข้อที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตาม หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่า ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### **ข้าราชการ**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๒.๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒.๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอัน เป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่า ราชการจังหวัดพิษณุโลก เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลกได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออก จากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำความมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

#### ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนด ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ใน ระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

### **พนักงานราชการ**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### **พนักงานกระทรวงสาธารณสุข**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

-----

ตัวอย่าง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่ .....

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

**ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง**

ตามที่ข้าพเจ้า .....  
ตำแหน่ง/ระดับ ..... สังกัด .....  
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง ..... ได้รับทราบว่า มีผล  
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่ .....  
ตั้งแต่วันที่ ..... ถึงวันที่ ..... นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่ .....  
ตั้งแต่วันที่ ..... ถึงวันที่ ..... โดยได้จัดทำรายละเอียด  
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

**ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง**

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ .....  
(.....)  
วันที่ .....

ลงชื่อ .....  
(.....)  
วันที่ .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ .....  
(.....)  
วันที่ .....

ลงชื่อ .....  
(.....)  
วันที่ .....

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

## ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

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

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง..... ประเภทตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง..... ประเภทตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

## ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

## ระดับผลการประเมิน

 ดีเด่น  ดีมาก  ดี  พอใช้  ต้องปรับปรุง

## ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

**ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน**

<b>ผู้รับการประเมิน :</b> <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว		ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<b>ผู้ประเมิน :</b> <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ : .....พยาน ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....		ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....

**ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป**

<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</b> <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้ ..... .....		ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</b> <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้ ..... .....		ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....

**คำชี้แจง**

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุนายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๔) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน



แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....  
 ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว) .....  
 หน่วยงาน.....  
 หน่วยงาน.....  
 งบที่ ๑  เมษายน..... งบที่ ๒  ตุลาคม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)	
	๑	๒	๓	๔	๕				
๑.									
๒.									
๓.									
๔.									
๕.									
แสดงคะแนนรวม (ค) ชำรงต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) →						รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =	(ค x ๒๐) =

- หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย
- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
  - ๒ หมายถึง พอใช้
  - ๓ หมายถึง ดี
  - ๔ หมายถึง ดีมาก
  - ๕ หมายถึง ดีเด่น

เอกสารแบบสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๑  เมษายน..... รอบที่ ๒  ตุลาคม.....

**แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ**

ลงนาม.....  
ลงนาม.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....  
ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และกรณีที่ไม่ขอให้นำบันทึกลงในเอกสารนี้ให้ส่ง	แนวทางการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน
สมรรถนะหลัก						<input type="checkbox"/> ได้นำคะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะอื่นๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ระบุที่มา.....  <input type="checkbox"/> ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตัดเกณฑ์สมรรถนะที่ส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดตามครั้งที่กำกับแต่คะแนน)  หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์ประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยต่างน้ำหนักก็ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดน้ำหนักตัวนี้หากสมรรถนะที่ดี
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕			
๒. บริการที่ดี			๑๕			
๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๕			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			๑๕			
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๐			
๖. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ			๑๐			
๗.			๕			
๘.						
		รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =		

แปลงคะแนนรวมทั้งสิ้นเป็นคะแนนบนการประเมินสมรรถนะมีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) ➡