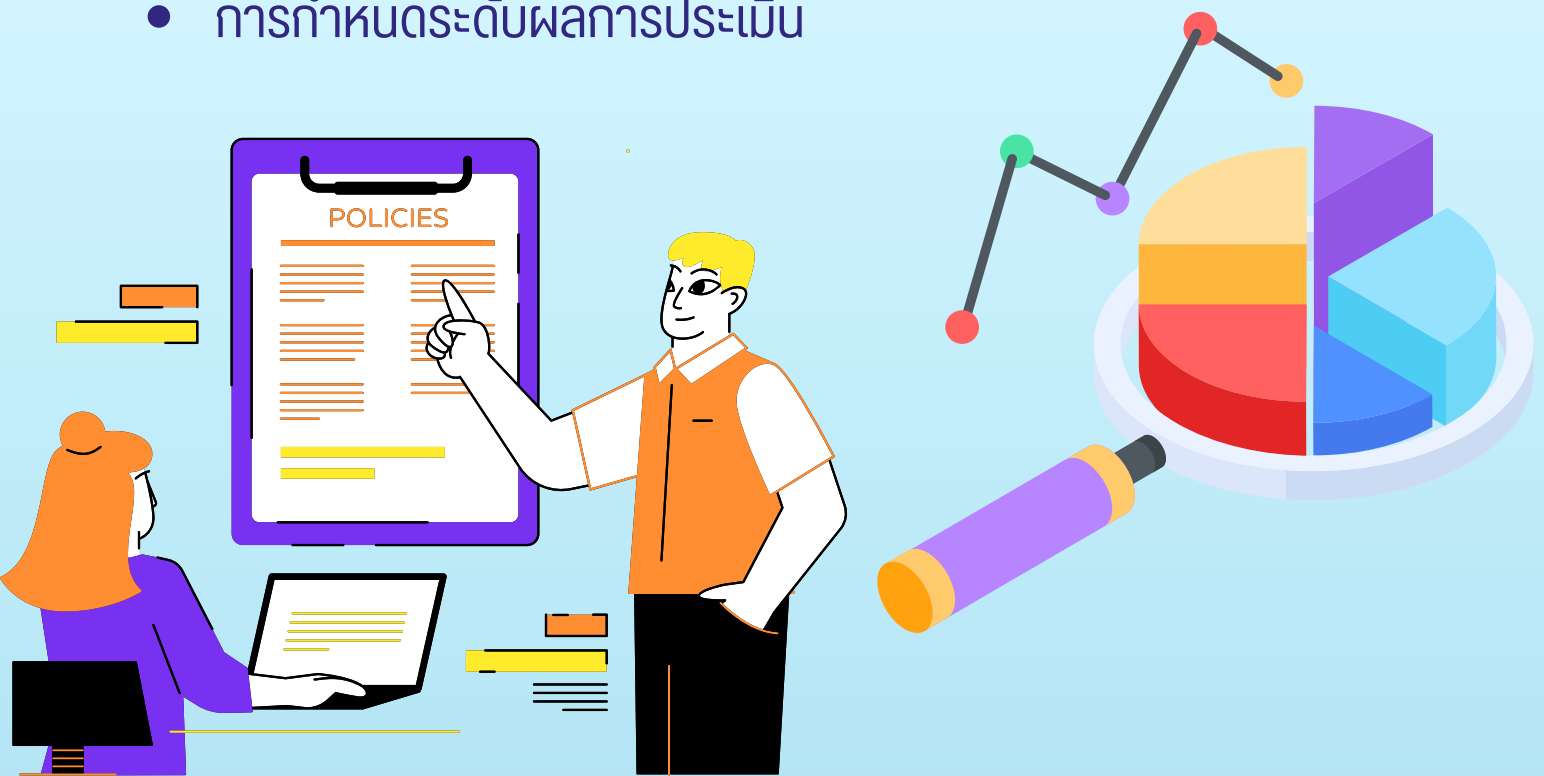




หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ปีงบประมาณ 2569

- องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- จำนวนตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด หรือ PA/PI ที่ได้รับมอบหมาย
- การกำหนดค่าเป้าหมาย
- การกำหนดน้ำหนักของ PA 4 ด้าน แต่ละกลุ่มงาน สำหรับ ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- หลักการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับการประเมินและน้ำหนัก
- การกำหนดระดับผลการประเมิน



1. องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

กลุ่ม/ประเภท	การประเมินและสัดส่วน	
ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงฯ ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 80	สมรรถนะ ร้อยละ 20
ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 50	สมรรถนะ ร้อยละ 50
ลูกจ้างประจำ	ผลงาน 70 คะแนน	คุณลักษณะการปฏิบัติงาน 30 คะแนน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม
การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมิน	ประเภท	แหล่งที่มาของตัวชี้วัด
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงฯ ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	1) คำรับรองการปฏิบัติราชการ 2) ยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย 3) ภารกิจ/ยุทธศาสตร์ของศูนย์ 4) งาน/ภารกิจ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job description)
ผลงาน	ลูกจ้างประจำ	ผลงาน 70 คะแนน แบ่งเป็น 1) ปริมาณงาน 15 คะแนน 2) คุณภาพงาน 15 คะแนน 3) ความทันเวลา 15 คะแนน 4) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิภาพ ของงาน 15 คะแนน 5) ความคุ้มค่าของงาน 10 คะแนน ***ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนด และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนมีการประเมิน



3. จำนวนตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด หรือ PA/PI ที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่ม/ประเภท	กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด
ข้าราชการ - ระดับ ผู้อำนวยการศูนย์	ตามที่กรมอนามัยกำหนด
ข้าราชการ - ระดับ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน	ไม่น้อยกว่า 5 - 8 ตัว
ข้าราชการ - ระดับ ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า 3 - 5 ตัว
** ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการศูนย์ / ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน / หัวหน้างาน	กำหนดตัวชี้วัดลดหลั่นลงมาตามความเหมาะสม
พนักงานราชการ / พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	ไม่น้อยกว่า 3 - 5 ตัว
ลูกจ้างประจำ	อย่างน้อย 1 ตัว



4. การกำหนดค่าเป้าหมาย

กลุ่ม/ประเภท	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด
ข้าราชการ / พนักงานราชการ	แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ 1 ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้ ระดับ 2 ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ระดับ 3 ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน ระดับ 4 ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง ระดับ 5 ค่าเป้าหมายระดับยากมาก
ลูกจ้างประจำ	ให้ผู้ประเมิน กำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเทียบกับสัดส่วนคะแนนที่ให้ไว้ในแต่ละองค์ประกอบ

5. การกำหนดน้ำหนักของ PA 4 ด้าน แต่ละกลุ่มงาน สำหรับ ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

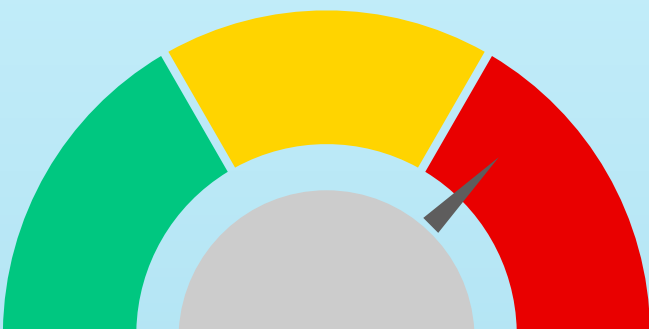
กลุ่ม	น้ำหนัก PA 4 ด้าน			
	ด้านปริมาณ	ด้านคุณภาพ	ด้านพัฒนารูปแบบ นวัตกรรม วิจัย Lean/R2R/DM/KM	ด้านพัฒนา ตนเอง
ภารกิจสนับสนุน				
กลุ่มอำนวยการ/ งานนิติการ	50	30	10	10
กลุ่มขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และ พัฒนากำลังคน	50	30	10	10
กลุ่มดิจิทัลเพื่อส่ง เสริมสุขภาพ	50	30	10	10
ศูนย์แพทยศาสตร ศึกษาและการฝึก อบรม	50	30	10	10
ภารกิจวิจัยพัฒนาและสนับสนุนเขตสุขภาพ				
กลุ่มพัฒนาการ ส่งเสริมสุขภาพ (4 กลุ่มวัย)	40	30	20	10
กลุ่มโภชนาการ และกิจกรรมทาง กายเพื่อสุขภาพ	40	30	20	10

5. การกำหนดน้ำหนักของ PA 4 ด้าน แต่ละกลุ่มงาน สำหรับ ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่ม	น้ำหนัก PA 4 ด้าน			
	ด้านปริมาณ	ด้านคุณภาพ	ด้านพัฒนารูปแบบ นวัตกรรม วิจัย Lean/R2R/DM/KM	ด้านพัฒนา ตนเอง
ภารกิจวิจัยพัฒนาและสนับสนุนเขตสุขภาพ				
กลุ่มส่งเสริม ความรู้ด้าน สุขภาพ	40	30	20	10
กลุ่มงานทันต สาธารณสุข	40	30	20	10
กลุ่มพัฒนา อนามัยสิ่งแวดล้อม	40	30	20	10
ภารกิจพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการส่งเสริมสุขภาพ				
โรงพยาบาลศูนย์ อนามัยที่ 5 ราชบุรี	20	40	30	10
พยาบาลCluster/ ศูนย์ส่งเสริม พัฒนาการเด็ก ปฐมวัย	30	30	30	10

6. หลักการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับการประเมินและน้ำหนัก

กลุ่ม/ ประเภท	สมรรถนะ	องค์ประกอบ/น้ำหนัก	
ข้าราชการ/	1.สมรรถนะหลัก สำหรับผู้บริหาร จำนวน 4 สมรรถนะ	1.การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน 2.การเรียนรู้และพัฒนา 3.การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต 4.การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม **กำหนดตามแนวทางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
	2.สมรรถนะหลัก สำหรับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 สมรรถนะ	1.การทำงานที่เป็นเลิศ 2.การยึดมั่นในความถูกต้อง และมีจิตบริการสาธารณะ 3.การประสานความร่วมมือร่วมใจ 4.การยืดหยุ่น คล่องตัว ริเริ่มสร้างสรรค์	น้ำหนัก 10 น้ำหนัก 10 น้ำหนัก 10 น้ำหนัก 10
	3.สมรรถนะเฉพาะ ตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับสายงานหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ	1.การประเมิน 2.การชี้แจงกลยุทธ์ 3.การปฏิบัติภารกิจส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม 4.การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ 5.การบริหารจัดการความเครียด	น้ำหนัก 15 น้ำหนัก 15 น้ำหนัก 10 น้ำหนัก 10 น้ำหนัก 10
	4.สมรรถนะเฉพาะ ตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับสายงาน สนับสนุน จำนวน 4 สมรรถนะ	1.การคิดวิเคราะห์ 2.การดำเนินการเชิงรุก 3.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 4.การบริหารจัดการความเครียด	น้ำหนัก 15 น้ำหนัก 15 น้ำหนัก 15 น้ำหนัก 15



6. หลักการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับการประเมินและน้ำหนัก

กลุ่ม/ประเภท	สมรรถนะ	องค์ประกอบ/น้ำหนัก
การจำแนกตำแหน่ง ในสายงาน (ตามมติ อ.ก.พ.กรม อนามัย ครั้งที่ 2/2568 ลว 29 ก.ย.68 และมติ คกก.พัฒนาระบบ บริหารผลการปฏิบัติ งาน ครั้งที่ 1/2569 ลว 11 พ.ย.68)	<u>กลุ่มสายงานหลัก</u> ได้แก่ นายแพทย์ /ทันตแพทย์/เภสัชกร/แพทย์แผนไทย/ พยาบาลวิชาชีพ/นักเทคนิคการแพทย์/นักรังสีการแพทย์/นักกายภาพบำบัด/นัก กิจกรรมบำบัด/นักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข/นักจิตวิทยาคลินิก/นัก โภชนาการ/นักวิชาการคอมพิวเตอร์/นักวิชาการศึกษา/พยาบาลเทคนิค/เจ้า พนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/เจ้าพนักงานเวช สถิติ/แพทย์แผนจีน/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นต้น	
	<u>กลุ่มสายงานสนับสนุน</u> ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี/นักทรัพยากรบุคคล/นัก จัดการงานทั่วไป/ นิติกร/นักประชาสัมพันธ์/นายช่างไฟฟ้า/เจ้าพนักงานธุรการ/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ/นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/ นายช่างเทคนิค/ผู้ช่วยทันตแพทย์/พี่เลี้ยงเด็ก/พนักงานช่วยเหลือคนไข้ เป็นต้น	
พนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข	*ให้กำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จาก พจนานุกรมสมรรถนะกรมอนามัย <u>เช่นเดียวกับข้าราชการ</u> ในชื่อตำแหน่งเดียวกัน หรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมอนามัย เรื่อง การกำหนด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งสำหรับบุคลากรในสังกัดกรมอนามัย ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2568 **ให้กำหนดน้ำหนักของสมรรถนะสำหรับการประเมิน เช่นเดียวกับข้าราชการใน ชื่อตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน	
ลูกจ้างประจำ	*การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในองค์ประกอบการ ประเมิน 30 คะแนน แบ่งเป็น 1.ความสามารถและอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน 5 คะแนน 2.การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ 5 คะแนน 3.ความรับผิดชอบ 4 คะแนน 4.ความร่วมมือ 4 คะแนน 5.สภาพการมาปฏิบัติงาน 4 คะแนน 6.การวางแผน 4 คะแนน 7.ความคิดริเริ่ม 4 คะแนน **ไม่กำหนดในการคำนวณคะแนนที่ได้รับ เนื่องจากใช้การพิจารณาจากคะแนนที่ ได้รับจริง	

6. หลักการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับการประเมินและน้ำหนัก

กลุ่ม/ประเภท	สมรรถนะ	องค์ประกอบ/น้ำหนัก
พนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข	*ให้กำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จาก พจนานุกรมสมรรถนะกรมอนามัย <u>เช่นเดียวกับข้าราชการ</u>ในชื่อตำแหน่งเดียวกัน หรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมอนามัย เรื่อง การกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสำหรับบุคลากรในสังกัดกรมอนามัย ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2568 **ให้กำหนดน้ำหนักของสมรรถนะสำหรับการประเมิน เช่นเดียวกับข้าราชการในชื่อตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน	
ลูกจ้างประจำ	*การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในองค์ประกอบการประเมิน 30 คะแนน แบ่งเป็น 1.ความสามารถและอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน 5 คะแนน 2.การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ 5 คะแนน 3.ความรับผิดชอบ 4 คะแนน 4.ความร่วมมือ 4 คะแนน 5.สภาพการมาปฏิบัติงาน 4 คะแนน 6.การวางแผน 4 คะแนน 7.ความคิดริเริ่ม 4 คะแนน **ไม่กำหนดในการคำนวณคะแนนที่ได้รับ เนื่องจากใช้การพิจารณาจากคะแนนที่ได้รับจริง	



7. การกำหนดระดับผลการประเมิน

กลุ่ม/ประเภท	ระดับผลการประเมิน
ข้าราชการ และ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	ระดับดีเด่น 90 - 100 ระดับดีมาก 80 - 89.99 ระดับดี 70 - 79.99 ระดับพอใช้ 60 - 69.99 ระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ 60
พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวง สาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	ระดับดีเด่น 95 - 100 ระดับดีมาก 85 - 84.99 ระดับดี 75 - 84.99 ระดับพอใช้ 65 - 74.99 ระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ 65 *** ทั้งนี้ หากมีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชา ทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อ พิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป
ลูกจ้างประจำ	ระดับดีเด่น 90 - 100 ระดับเป็นที่ยอมรับได้ 60 - 89 ระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ 60 *** การกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการ ประเมิน เป็นไปตามที่กำหนดในกฎระเบียบของ ลูกจ้างประจำ





งานบริหารบุคคล
ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

จัดทำโดย

นางสาวจิตติวรรณ ศรีสุวรรณ

นางสาวสุดา ตังกานนท์

นางสาวชวัลรัตน์ แสงบรรจง

