



ที่ สธ ๐๔๑๒.๑/ว ๑๒

ถึง หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป ขอส่งประกาศสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๓ ฉบับ ดังนี้

๑. ประกาศสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ประกาศสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. ประกาศสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน จะเป็นพระคุณ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา
๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘



กลุ่มบริหารทั่วไป (งานการเจ้าหน้าที่)

โทร. ๐ ๔๔๒๑ ๒๙๐๐-๓ ต่อ ๑๓๐

โทรสาร ๐ ๔๔๒๑ ๘๐๘๑

www.dpck๕.com



ประกาศสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ตามประกาศกรมควบคุมโรค เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา

ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งอาจมอบหมายผู้บังคับบัญชาอื่น ๆ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ดังนี้

๒.๑ รองผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าศูนย์/งาน ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

๒.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าศูนย์/งาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ข้าราชการรายนั้นไปปฏิบัติงานเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการพลเรือนสามัญรายนั้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๔ กำหนดให้มีคณะกรรมการที่ ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้แต่งตั้ง ทำหน้าที่ตรวจสอบหลักฐานผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา และเสนอผลการตรวจและความเห็นต่อผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาต่อไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รอบการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่

๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่

๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วยงานตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยหัวหน้าเป็นผู้ให้ข้อมูล และผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้ประเมิน

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (Functional competency) โดยให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยอย่างน้อยให้ได้รับการประเมินประเมินตนเองก่อน แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่นฯ ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมาแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัด

๓.๔ มาตรฐานสมรรถนะให้ประเมินตั้งแต่ระดับที่ ๑ ถึงระดับที่คาดหวัง รายละเอียดตามตารางแสดงสมรรถนะระดับที่คาดหวัง (Level) ของแต่ละประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ตามประกาศกรมควบคุมโรคเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๕ แต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มคะแนนผลการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับ (อ้างอิงจาก ก.พ.) คือ

ระดับดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
ระดับดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	คะแนน
ระดับดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	คะแนน
ระดับพอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน

๓.๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และเป็นไปตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๗ ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงผลสำเร็จของงาน หรือ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ สำหรับสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บไว้ เป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน ส่วนต้นฉบับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จัดเก็บไว้ที่ งานการเจ้าหน้าที่

๓.๘ ในแต่ละรอบของการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และความเหมาะสมกับลักษณะงานสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้ พิจารณาการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน โดยร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดร่วม และตัวชี้วัดกลางของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา แล้วถ่ายระดับสู่ตัวชี้วัดร่วมของกลุ่มงาน ก่อนถ่าย ตัวชี้วัดลงสู่รายบุคคลต่อไป ในกรณีที่ไม่าาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดด้วย วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม

๓.๙ แต่ละรอบของการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๓.๑๐ ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการ ประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็น รายบุคคลด้วย

๓.๑๑ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา พิจารณากลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

๓.๑๒ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย หนึ่งคนในกลุ่มงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๓.๑๓ ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพล เรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๔ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน ให้ ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนา และเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทน ต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๕ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งหรือหลายคณะทำหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารผลการ ปฏิบัติราชการระดับกลุ่มงาน และระดับบุคคลรวมถึงเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งสื่อสารความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรเป็นแนวทางเดียวกัน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายธีรวัฒน์ วลัยเสถียร)

ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ตามประกาศกรมควบคุมโรค เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการไว้ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๒ ผู้ประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา

ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งอาจมอบหมายผู้บังคับบัญชาอื่น ๆ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ดังนี้

๒.๑ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าศูนย์/งาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

๒.๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตรวจสอบและพิจารณาถ่วงดุลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รอบการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

