



**ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**  
**ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ / ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว นี้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

**ข้อ ๒** ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามคำประกาศของจังหวัดสระแก้ว และตามโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน

**ข้อ ๓** การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ และคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดสัดส่วน และการประเมินผล ดังนี้

องค์ประกอบที่	หัวข้อ	น้ำหนัก
๑	ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด	๗๐
๒	พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะ	๓๐

**องค์ประกอบที่ ๑** ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด ในส่วนของข้าราชการ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และในส่วนของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลาของผลงาน หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกำหนดตามระดับการรับผิดชอบตัวชี้วัด โดยกรอบ และตัวชี้วัด ดังนี้

**๑.๑ จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยภาพรวม** มีจำนวน ๕ ตัวชี้วัด และแบ่งไปตามตามลักษณะของตำแหน่ง/งานที่รับผิดชอบ/วิชาชีพ โดยมีกรอบตัวชี้วัด ดังนี้

กรอบตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด
กรอบตัวชี้วัดที่ ๑	ยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของเขตตรวจราชการ
กรอบตัวชี้วัดที่ ๒	ยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของจังหวัดสระแก้ว
กรอบตัวชี้วัดที่ ๓	งานประจำขององค์กร
กรอบตัวชี้วัดที่ ๔	งานประจำของบุคคล
กรอบตัวชี้วัดที่ ๕	งานมอบหมาย

**๑.๒ จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามลักษณะตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวน ๘ ตัว ประกอบด้วย**

ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)
๑	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในความสำเร็จการรักษาผู้ป่วยวัณโรครายใหม่	๑๐
๒	ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การกำกับติดตามการดำเนินงานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	๑๐
๓	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการพัฒนาผลงานวิชาการ ประเภทนวัตกรรม/วิจัย/R๒R/Best Practice	๑๐
๔	ระดับความสำเร็จในการดำเนินควบคุมป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	๑๐
๕	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานการพัฒนาระบบการจัดการโรค NCD และ CKD	๑๐
๖	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน คปสอ.ติดดาว จังหวัดสระแก้ว ปี ๒๕๖๔	๑๐
๗	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานผู้สูงอายุ	๑๐
๘	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโดยรวม (๓๕ ตัวชี้วัด) ของ รพ.สต.	๓๐

**๑.๓ จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามลักษณะตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (วิชาชีพ) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) ลูกจ้างในสังกัด (สายสนับสนุน) ตำแหน่งแพทย์แผนไทย และผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวน ๕ ตัว ประกอบด้วย**

ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)
๑	ระดับความสำเร็จของตามวิชาชีพ/การมอบหมายงานของ ผอ.รพ.สต.	๑๕
๒	ระดับความสำเร็จของตามวิชาชีพ/การมอบหมายงานของ ผอ.รพ.สต.	๑๕
๓	ระดับความสำเร็จของตามวิชาชีพ/การมอบหมายงานของ ผอ.รพ.สต.	๑๕
๔	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการพัฒนาผลงานวิชาการ ประเภทนวัตกรรม/วิจัย/R๒R/Best Practice ตามกลุ่มวิชาชีพ	๑๕
๕	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโดยรวม (๓๕ ตัวชี้วัด) ของ รพ.สต.	๔๐

**๑.๓ จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามลักษณะตำแหน่งของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) ลูกจ้างในสังกัด (สายสนับสนุน) ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวน ๕ ตัว ประกอบด้วย**

ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)
๑	ระดับความสำเร็จของตามวิชาชีพ/การมอบหมายงานของ ผอ.รพ.สต.	๑๕
๒	ระดับความสำเร็จของตามวิชาชีพ/การมอบหมายงานของ ผอ.รพ.สต.	๑๕
๓	ระดับความสำเร็จของตามวิชาชีพ/การมอบหมายงานของ ผอ.รพ.สต.	๑๕
๔	ระดับความสำเร็จของตามวิชาชีพ/การมอบหมายงานของ ผอ.รพ.สต.	๑๕
๕	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโดยรวม (๓๕ ตัวชี้วัด) ของ รพ.สต.	๔๐

หมายเหตุ: ตามบัญชีรายชื่อตัวชี้วัด แนบท้ายประกาศประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

**๑.๓ รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน**

๑.๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (หัวหน้างานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์) ตามตัวชี้วัด และคำอธิบายใน KPI Templates ทั้งเชิงปริมาณ (ผลงาน เอกสารรับรอง) คุณภาพ (การสุ่มประเมินผลงานในระดับ รพ.สต. ในโปรแกรมการทำงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ระบุ KPI Templates)

/๑.๓.๒ ลูกจ้างชั่วคราว...

๑.๓.๒ ลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และอื่น ๆ ให้ประเมินตามรายละเอียดคำสั่งจ้างที่ระบุหน้าที่งาน คำสั่งมอบหมายงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้แบบตัวชี้วัด KPI Templates ทั้งเชิงปริมาณ (ผลงาน เอกสารรับรอง) คุณภาพ (การสุ่มประเมินผลงานในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โปรแกรมการทำงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ระบุ KPI Templates) และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคำสั่งจ้างที่ระบุหน้าที่งาน คำสั่งมอบหมายงาน

๑.๓.๓ กำหนดให้เก็บผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑.๓.๔ ให้มีการกำหนด และจัดทำ KPI Template ประกอบและควบคุมกำกับตัวชี้วัด และ KPI Template ดังกล่าวต้องผ่านการกลั่นกรอง จากคณะกรรมการกลั่นกรองของหน่วยงาน

๑.๓.๕ ให้ผู้ประเมินจัดเก็บหลักฐานประกอบการประเมินไว้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ

**องค์ประกอบที่ ๒** พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนน ในส่วนของข้าราชการ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ และในส่วนของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ คือ

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) บริการที่ดี
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

## ๒.๑ น้ำหนักคะแนนของสมรรถนะ

(ไม่กำหนด)

## ๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๒.๑ ใช้แบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เป็นแบบฟอร์มการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ตามรายตำแหน่ง ระดับ (JS) สถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ ใช้การประเมินสมรรถนะแบบ Rating Scale (แบบสรุปสังเกตพฤติกรรม เป็นรายคะแนน) ร่วมกับแบบบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตพบ

๒.๒.๓ ใช้รูปแบบการประเมินแบบ ๒๗๐ องศา คือ

- (๑) ประเมินโดยตนเอง จำนวน ๑๐ %
- (๒) ประเมินโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๔๐ %
- (๓) ประเมินโดยสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ จำนวน ๕๐ %

## ๒.๓ การดำเนินการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ

ให้ดำเนินการประเมิน ฯ จำนวน ๒ ครั้ง ในรอบที่ ๑ ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ (ก่อนวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

## ๒.๔ การแปลผลคะแนนการประเมินสมรรถนะ ดังนี้ (รายสมรรถนะ)

- คะแนนประเมินสมรรถนะ เท่ากับ ๕ คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
- คะแนนประเมินสมรรถนะ เท่ากับ ๔ - ๔.๙๙ คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
- คะแนนประเมินสมรรถนะ เท่ากับ ๓ - ๓.๙๙ คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
- คะแนนประเมินสมรรถนะ เท่ากับ ๒ - ๒.๙๙ คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙

/- คะแนนประเมิน...

- คะแนนประเมินสมรรถนะ เท่ากับ ๑ - ๑.๙๙ คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และกำหนดให้ประเมินสมรรถนะได้ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ผ่านเกณฑ์ในรายสมรรถนะนั้น

**องค์ประกอบที่ ๓** คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติการตามสมรรถนะ โดยตัดสินการจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ หรือผลการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการในด้านภาพรวมบุคคล ภาพรวมของหน่วยบริการ (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) โดยคณะกรรมการตัดสินการปฏิบัติการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์

ตามคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ ที่ ๒๖ / ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินการปฏิบัติการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ ให้ดำเนินการพิจารณากลับกรองหลังจากการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ และที่ ๒ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

**ข้อ ๔** แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ตามที่คณะกรรมการบริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว กำหนด ได้แก่

(๑) แบบ ป.๑ แบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ใช้เพื่อระบุตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน และใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) แบบ ป.๒ แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ ใช้เพื่อระบุสมรรถนะที่ประเมิน และผลการประเมิน

(๓) แบบ ป.๓ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เพื่อสรุปผลคะแนนการประเมิน บันทึกการแจ้งผลการประเมิน และบันทึกแผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

**ข้อ ๕** ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้ผู้ประเมินส่งผลการประเมินทั้งสองกลุ่ม คือ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ป.๑) และแบบประเมินสมรรถนะ (ป.๒) มาให้คณะกรรมการตัดสินการพิจารณา และสรุปผล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการประเมิน (ป.๓) เพื่อแจ้งให้ผู้รับการประเมินรับทราบพร้อมลงลายมือชื่อ และนำส่งคณะกรรมการตัดสินการ และสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ ลงนาม เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปลงนาม ให้ทันภายในเวลาที่กำหนดตามแผนการประเมินฯ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

**ข้อ ๖** ให้ผู้ประเมินจัดเก็บหลักฐานประกอบการประเมินไว้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ

**ข้อ ๗** การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ ใช้วิธีการระดับผลคะแนนการประเมินดังนี้

ดีเด่น	คะแนนประเมิน	เท่ากับ ๙๐.๐ - ๑๐๐ %
ดีมาก	คะแนนประเมิน	เท่ากับ ๘๐.๐ - ๘๙.๙๙ %
ดี	คะแนนประเมิน	เท่ากับ ๗๐.๐ - ๗๙.๙๙ %
พอใช้	คะแนนประเมิน	เท่ากับ ๖๐.๐ - ๖๙.๙๙ %
ปรับปรุง	คะแนนประเมินต่ำกว่า ๖๐.๐ %	ลงมา และต้องทำแผนปรับปรุงตนเอง

ร่วมกับการจัดกลุ่มตามผลคะแนนแบบอิงกลุ่ม ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

**ข้อ ๘** ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง คือ วันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม ส่วนพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ใช้ผลการประเมิน ๒ ครั้งรวมกันแล้วเฉลี่ย

**ข้อ ๙** การแจ้งผลการประเมิน

(๑) ประกาศรายชื่อสำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก”

(๒) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

/ข้อ ๑๐ ผู้ที่อยู่...

**ข้อ ๑๐** ผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

- (๑) องค์กรประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐
- (๒) องค์กรประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

**ข้อ ๑๑** ในรอบการประเมินแบ่งกลุ่มการประเมินผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยใช้วิธีการจัดกลุ่มตามคะแนนแบบอิงเกณฑ์ของหน่วยงาน และกำหนดอัตราร้อยละของการใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

- (๑) กำหนดอัตราร้อยละสำหรับใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

ดีเด่น (๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน ๓.๒๐ - ๖.๐๐
ดีมาก (๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน ๒.๕๐ - ๓.๑๙
ดี (๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน ๒.๐๐ - ๒.๔๙
พอใช้ (๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน ๑.๕๐ - ๑.๙๙

ควรปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

**ข้อ ๑๒** กำหนดหลักเกณฑ์วันลา และจำกัดการมาทำงานสายในรอบการประเมินของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ดังนี้

- (๑) ไม่ลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวรวมกันเกินกว่า ๒๓ วัน (ไม่รวมลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกัน หรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ และลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่) การนับวันลาให้นับเฉพาะวันทำการ
- (๒) ไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๑๘ ครั้ง (ในรอบ ๖ เดือนของรอบประเมิน)

**ข้อ ๑๓** ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจะนำไปใช้ในการประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการนี้ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ เช่น กาให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

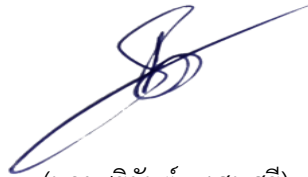
**ข้อ ๑๔** การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ ดังนี้

- (๑) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วประกาศแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน
- (๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด
- (๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน
- (๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะและเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงาน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าว

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุริยันต์ เศษศรี)  
สาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์

**บัญชีรายชื่อตัวชี้วัด แนบท้ายประกาศประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**  
**ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาฉกรรจ์ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ลำดับ	ตัวชี้วัด
<b>๑. ตัวชี้วัดตามนโยบาย กระทรวง เขต จังหวัด Cup</b>	
๑	การจัดระบบบริการคลินิก NCD คุณภาพ
๒	ร้อยละ ๓๐ ของผู้ป่วย DM HT (good control) เข้าร่วมโครงการ NCD@home
๓	ร้อยละ ๖๐ ประชากร อายุ ๓๕-๗๔ ปี ได้รับการคัดกรองโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูงและกลุ่มเสี่ยงได้รับการติดตาม
๔	ร้อยละ ๔๐ ผู้ป่วยเบาหวาน ได้รับการตรวจคัดกรองภาวะแทรกซ้อน
๕	ร้อยละ ๕๐ กลุ่มผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูงที่มีค่า CVD Risk $\geq 20$ ได้รับการขึ้นทะเบียน EMS Member Club
๖	การประเมิน รพ.สต.ติดดาว
๗	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก
๘	อัตราความสำเร็จในการดำเนินงานด้านเภสัชกรรมปฐมภูมิ
๙	ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ใช้ยาอย่างสมเหตุผล (RDU)
๑๐	ความครอบคลุมการคัดกรองสุขภาพจิต เป้าหมายเน้น ๖ กลุ่ม (กลุ่มผู้ติดเชื้อ/ครอบครัว/ญาติ ผู้ติดเชื้อ Covid-๑๙/ผู้ถูกกักตัว/บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข/อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน/ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป /ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง )
๑๑	ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การกำกับติดตามการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็ก
๑๒	ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การกำกับติดตามการดำเนินงานการส่งเสริมพัฒนาการ
๑๓	ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การกำกับติดตามการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน
๑๔	ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การกำกับติดตามการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Term Care)
๑๕	ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การกำกับติดตามการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุ
๑๖	อัตราความสำเร็จการค้นหาและติดตามการกินยาของผู้ป่วยวัณโรครายใหม่
๑๗	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานควบคุมป้องกันโรคไข้เลือดออก
๑๘	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
๑๙	การส่งเสริมสุขภาพช่องปากและการป้องกันโรคในช่องปากในกลุ่มหญิงตั้งครรภ์
๒๐	การส่งเสริมสุขภาพช่องปากและการป้องกันโรคในช่องปากใน คลินิกเด็กดี
๒๑	การส่งเสริมสุขภาพช่องปากและการป้องกันโรคในช่องปากใน กลุ่มวัยทำงาน และ ผู้สูงอายุ
๒๒	ระดับผลสำเร็จในการบรรลุผลสำคัญของการดำเนินงานสุขภาพหนึ่งเดียว (One Health)
๒๓	ระดับความสำเร็จการมีระบบระบาดวิทยาที่ดีในตำบล
๒๔	ระดับความสำเร็จในการดำเนินควบคุมป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
๒๕	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต (พขอ.)
๒๖	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน
๒๗	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานยาเสพติด
๒๘	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานวิจัยในกลุ่มวิชาชีพ
<b>๒. ตัวชี้วัดตามภารกิจหน่วยบริการ ( งานประจำ )</b>	
๑	การดำเนินงานระบบสารบรรณ
๒	การดำเนินงานพัสดุ
๓	การดำเนินงานตามการบริหารการเงินการคลัง
๔	การดำเนินสุขภาพภาคประชาชน
๕	การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ
๖	การจัดการระบบโปรแกรมที่สำคัญภายใน รพ.สต.
๗	ระดับความสำเร็จการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘	ระดับความสำเร็จการจัดการระบบคุณภาพข้อมูล
๙	การพัฒนาโครงสร้าง รพ.สต. (ลูกจ้างสายสนับสนุน)
๑๐	การจัดเก็บขยะ (ลูกจ้างสายสนับสนุน)
๑๑	การจัดเตรียมเครื่องมือ และการทำความสะอาด (ลูกจ้างสายสนับสนุน)

