

การประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๕  
วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่องจากประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ชี้แจงมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว (เอกสารหมายเลข ๑ )

**ระเบียบวาระที่ ๒** รับรองรายงานการประชุม

มติ.....

**ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่องสืบเนื่องจากการประเมินครั้งที่แล้ว

มติ.....

**ระเบียบวาระที่ ๔** เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๕

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๒)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ และคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนด สัดส่วน และการประเมินผล ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๑** ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

**๑.๑ ตัวชี้วัดเฉพาะตำแหน่งจำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ(Job spec) คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ แบ่งเป็น ๗ กลุ่มๆละ ๓ ตัวชี้วัด**

กลุ่มที่ ๑	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
กลุ่มที่ ๒	ตำแหน่ง	พยาบาลประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
กลุ่มที่ ๓	ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข หรือ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
กลุ่มที่ ๔	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข
กลุ่มที่ ๕	ตำแหน่ง	นักวิชาการทันตสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
กลุ่มที่ ๖	ตำแหน่ง	แพทย์แผนไทย
กลุ่มที่ ๗	ตำแหน่ง	ลูกจ้างชั่วคราว

**๑.๒ ตัวชี้วัดตามผลงานรวม** คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๔๐ คือ ตัวชี้วัดที่เหลือจากงานเฉพาะตำแหน่ง วิชาชีพ (Job spec) ได้รับ

**๑.๓ ตัวชี้วัดเชิงนโยบาย** คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐

๑. ผลงาน HDC (เขียว/เหลือง/แดง) ร้อยละ ๑๐

๒. ผลงาน QOF ร้อยละ ๑๐

๓. สัดส่วนภาระงาน (Workload) ร้อยละ ๕

๔. ผลงานเด่น ร้อยละ ๕

๔.๑ ส่งประกวดระดับอำเภอ ร้อยละ ๒ (ตามหัวหน้างานตกลง คิดคะแนน ๑ เรื่อง)

๔.๒ ชนะเลิศระดับอำเภอ ร้อยละ ๓ (เฉพาะที่ส่ง)

๔.๓ ส่งประกวดระดับจังหวัด ร้อยละ ๔ (เฉพาะที่ส่ง)

๔.๔ ชนะเลิศระดับจังหวัด ร้อยละ ๕ (เฉพาะที่ส่ง)

**องค์ประกอบที่ ๒** พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐

๑. การพิจารณา Template สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๕ (แบ่งกลุ่ม)

.....

.....

๒. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด (แบบ ป.๑)

.....

.....

๓. แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบ ป.๒)

.....

.....

๔. แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ป.๓)

.....

.....

**ระเบียบวาระที่ ๕** เรื่องอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว  
เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนด ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตาม การปฏิบัติ ราชการของผู้ใต้ บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติดนอยู่ใน จรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชา นำ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการ พิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง /ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้อง ให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและ หลักเกณฑ์แนวทาง ปฏิบัติการประเมินผลการ ปฏิบัติ ราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

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

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่ง กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่า ด้วย การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุขด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑  
มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่า เป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวัง 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 เมื่อผู้ประเมิน คาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติ

ราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับ ต้อง ปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับ

การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอัน เป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือ สมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความ ไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออก จาก ราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำความมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามความมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามความมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

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

### **ลูกจ้างประจำ**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ใน ระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

### **พนักงานราชการ**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการ ประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่ง เลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน

### พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบ การประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวง สาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชา ให้ความเห็นเสนอ หัวหน้าส่วนราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายไชยยา จักรสิงห์โต)  
สาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว  
เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว  
รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

**ข้อ ๑** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว นี้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

**ข้อ ๒** ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) 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 มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินตามตัวชี้วัด ตามปริมาณผลงาน คุณภาพของผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลาของผลงานที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยคณะกรรมการ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกำหนดตามการรับผิดชอบตัวชี้วัดเฉพาะตำแหน่ง จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ ตัวชี้วัดตามผลงานรวม และตัวชี้วัดเชิงนโยบาย จำนวน ๓๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การบริหารจัดการที่ดี (การดำเนินงานควบคุมภายในของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)
  ๑. การบริหารราชการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล
  ๒. การเงินการคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามระเบียบ
  ๓. การบริหารจัดการพัสดุและครุภัณฑ์ตามระเบียบพัสดุและมาตรฐานงานพัสดุของสถานบริการ
  ๔. การบริหารจัดการหนี้ค่าสาธารณูปโภคของสถานบริการ
  ๕. การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบริการ
๒. การพัฒนางานบริหารทั่วไป
๓. งานพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบลจัดการสุขภาพแบบบูรณาการ

๔. การพัฒนาโครงสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
๕. งานพัฒนางานสุขภาพภาคประชาชน
๖. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
๗. งานควบคุมภายใน
๘. งานพัฒนาบุคลากร
๙. ภาระงาน (Workload)
๑๐. แผนงาน/โครงการ/สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี
๑๑. งานวิจัย R๒R
๑๒. งานควบคุมโรคเข้มแข็งระดับตำบล
๑๓. งานระบาดวิทยา
๑๔. กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อทั่วไป
  ๑. งานป้องกัน ควบคุมโรคไข้เลือดออก
  ๒. งานป้องกัน ควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
  ๓. งานป้องกัน ควบคุมวัณโรค
๑๕. ระบบข้อมูลสุขภาพ (Health Data Center : HDC)
๑๖. การป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น
๑๗. การเฝ้าระวังภาวะโภชนาการเด็กวัยเรียน
๑๘. งานอนามัยแม่และเด็ก
๑๙. กิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต คนไทย เด็กอายุ ๐-๕ ปี (พัฒนาการเด็ก)
๒๐. กิจกรรม มหัศจรรย์ ๑,๐๐๐ วันแรกของชีวิตและตำบลสุขภาพดี
๒๑. การพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๕ ดาว ๕ ดี
๒๒. การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุและการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (LongTerm Care)
๒๓. การดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (กองทุนตำบล)
๒๔. การใช้ยาอย่างปลอดภัยและมีความสมเหตุสมผล (RDU)
๒๕. การดำเนินงานในการด้านสุขภาพจิตและผู้ป่วยจิตเวชในพื้นที่
๒๖. การคัดกรอง/ประเมินภาวะซีมีเศร่า (๒ Q)
  ๑. การคัดกรอง/ประเมินภาวะซีมีเศร่า (๒ Q ๗ กลุ่ม
  ๒. การคัดกรอง/ประเมินภาวะซีมีเศร่า (๒ Q ) ๑๕ ปีขึ้นไป
๒๗. การดำเนินงานการบริหารจัดการคลินิกโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในชุมชน ( NCDs Clinic plus)
  ๑. การประเมินภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยโรคเบาหวาน( DM complication )
  ๒. การประเมินโอกาสเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด (CVD Risk)
  ๓. การติดตามกลุ่มเสี่ยงป่วยด้วยโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง ราย ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน
  ๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดภาวะเสี่ยงในกลุ่มผู้ที่มี CVD risk score >๒๐ และผู้ป่วยเบาหวานที่มีค่า HbA๑C >๗.๐
  ๕. ระดับความสำเร็จ การดำเนินการเพื่อชะลอไตเสื่อมในผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยเป็นโรคไตเรื้อรัง ระยะ ๓-๔
๒๘. งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
  ๑. มาตรฐานการดำเนินงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
  ๒. ความครอบคลุมการได้รับวัคซีน BCG,DTP-HBV๓,Polio๓,MMR๑,IPVในเด็กอายุครบ ๑ ปี
  ๓. ความครอบคลุมการได้รับวัคซีน JE,MMR๒ ในเด็กอายุครบ ๓ ปี
  ๔. ความครอบคลุมการได้รับวัคซีนแต่ละชนิดในเด็กอายุครบ ๕ ปี



- ๕. หน่วยบริการมีคลินิกวัคซีนผู้ใหญ่
- ๒๙. การป้องกันการเสียชีวิตจากการจมน้ำของเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี
- ๓๐. การดำเนินงานสร้างทีมเครือข่ายผู้ก่อการดี (Marit maker)
- ๓๑. โครงการ TO BE NUMBER ONE
- ๓๒. งานยาเสพติด
- ๓๓. งานการดำเนินงาน ๕ ส.
- ๓๔. งานคุ้มครองผู้บริโภค
- ๓๕. การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม GREEN&CLEAN hospital
- ๓๖. กลุ่มงานงานทันตกรรม
  - ๑. ประชาชนทุกกลุ่มวัยเข้าถึงบริการทันตกรรม
  - ๒. การให้บริการทันตกรรมในหญิงตั้งครรภ์
  - ๓. การให้บริการทันตกรรมในเด็กอายุ ๐ - ๕ ปี
- ๓๗. การให้บริการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- ๓๘. งานวิจัยการแพทย์แผนไทย
- ๓๙. การรับ-ส่งต่อผู้ป่วย

#### ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๑.๑ ตัวชี้วัดเฉพาะตำแหน่งจำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ(Job spec) คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ แบ่งเป็น ๖ กลุ่มๆละ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

#### กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑. การบริหารจัดการที่ดี (การดำเนินงานควบคุมภายในของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)ประกอบด้วย
  - ๑.๑ การบริหารราชการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล
  - ๑.๒ การเงินการคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามระเบียบ
  - ๑.๓ การบริหารจัดการพัสดุและครุภัณฑ์ตามระเบียบพัสดุและมาตรฐานงานพัสดุของสถานบริการ
  - ๑.๔ การบริหารจัดการหนี้ค่าสาธารณูปโภคของสถานบริการ
  - ๑.๕ การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบริการ
- ๒. การปฏิบัติงาน ๕ ส.
- ๓. การพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๕ ดาว ๕ ดี

#### กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่ง พยาบาลประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑. การดำเนินการจัดการบริการจัดการคลินิกโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในชุมชน (NCDs Clinic Plus)
  - ๑.๑ การประเมินภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยโรคเบาหวาน (DM complication)
  - ๑.๒ การประเมินโอกาสเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด (CVD Risk)
  - ๑.๓ การติดตามกลุ่มสงสัยป่วยด้วยโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง ราย ๓, ๖ เดือน
  - ๑.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อลดภาวะเสี่ยงในกลุ่มผู้ที่มี CVD Risk score > ๒๐ และผู้ป่วยเบาหวานที่มีค่า HbA๑C > ๗.๐
  - ๑.๕ ระดับความสำเร็จ การดำเนินการเพื่อชะลอไตเสื่อมในผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยเป็นโรคไตเรื้อรังระยะ ๓-๔
- ๒. การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุและการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Term Care)
- ๓. การใช้ยาอย่างปลอดภัยและมีความสมเหตุสมผล (RDU)

**กลุ่มที่ ๓** ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข หรือ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข แบ่งเป็น ๓ กรณี  
**กรณีที่ ๑** โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีนักวิชาการสาธารณสุขโดยตำแหน่ง ๑ คน หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ดังนี้

- ๑.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข โดยตำแหน่ง รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่
  ๑. งานแผนงาน/โครงการ/สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี
  ๒. การพัฒนาผลงานวิชาการประเภทนวัตกรรม/วิจัย/วิจัยR๒R/Best Practice
  ๓. งานควบคุมป้องกันวัณโรค (TB)
- ๑.๒ แต่งตั้งจากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่
  ๑. งานแผนงาน/โครงการ/สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี
  ๒. งานควบคุมป้องกันวัณโรค (TB)
  ๓. เลือกตัวชี้วัด ๑ ตัว ตามตัวชี้วัดเฉพาะกลุ่มตำแหน่งของตนเอง
    - ๓.๑ กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อทั่วไป
    - ๓.๒ งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (EPI)
    - ๓.๓ งานระบาดวิทยา
- ๑.๓ แต่งตั้งจากตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่
  ๑. งานแผนงาน/โครงการ/สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี
  ๒. กลุ่มงานทันตกรรม
  ๓. เลือกตัวชี้วัด ๑ ตัว จากงานเฉพาะกลุ่มตำแหน่งนักวิชาการ ได้แก่
    - ๓.๑ งานระบาดวิทยา
    - ๓.๒ งานวิจัย/R๒R ( ด้านทันตสาธารณสุข)
    - ๓.๓ งานควบคุมป้องกันวัณโรค

**กรณีที่ ๒** โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีนักวิชาการสาธารณสุข ๒ คน

**คนที่ ๑** นักวิชาการสาธารณสุข โดยตำแหน่ง รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่

๑. งานแผนงาน/โครงการ/สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. งานควบคุมป้องกันวัณโรค (TB)
๓. เลือกตัวชี้วัด ๑ ตัว จากงานเฉพาะกลุ่มตำแหน่งนักวิชาการ ได้แก่ ๑. การพัฒนาผลงานวิชาการ

ประเภทนวัตกรรม/วิจัย/วิจัยR๒R/Best Practice ๒. งานระบาดวิทยา

**คนที่ ๒** ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่

๑. เลือกตัวชี้วัด ๑ ตัว จากตัวชี้วัดเฉพาะกลุ่มตำแหน่งนักวิชาการ ได้แก่ ๑. การพัฒนาผลงานวิชาการประเภทนวัตกรรม/วิจัย/วิจัยR๒R/Best Practice ๒.งานระบาดวิทยา ๓. ระบบข้อมูลสุขภาพ (Health Data Center : HDC) และต้องไม่ซ้ำกับคนที่ ๑
๒. เลือกตัวชี้วัด ๒ ตัว ตามตัวชี้วัดของเฉพาะตำแหน่งของตนเอง

**กรณีที่ ๓** โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีนักวิชาการสาธารณสุข ๓ คน

**คนที่ ๑** นักวิชาการสาธารณสุข โดยตำแหน่ง รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่

๑. งานแผนงาน/โครงการ/สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. เลือกตัวชี้วัด ๒ ตัว จากตัวชี้วัดเฉพาะกลุ่มตำแหน่งนักวิชาการ ได้แก่ ๑. การพัฒนาผลงานวิชาการ

ประเภทนวัตกรรม/วิจัย/วิจัยR๒R/Best Practice ๒.งานควบคุมป้องกันวัณโรค

๓. งานระบาดวิทยา ๔. ระบบข้อมูลสุขภาพ (Health Data Center : HDC)

**คนที่ ๒ และ ๓** ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่

๑. เลือกตัวชี้วัด ๑ ตัว จากตัวชี้วัดเฉพาะกลุ่มตำแหน่งนักวิชาการ ได้แก่ ๑. การพัฒนาผลงานวิชาการประเภทนวัตกรรม/วิจัย/วิจัยR๒R/Best Practice ๒.งานควบคุมป้องกันวัณโรค ๓. งานระบาดวิทยา ๔. ระบบข้อมูลสุขภาพ (Health Data Center : HDC) (ต้องไม่ซ้ำกันทั้ง ๓ คน)

๒. เลือกตัวชีวิต ๒ ตัว ตามตัวชีวิตของเฉพาะตำแหน่งของตนเอง

**กลุ่มที่ ๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ไม่รวมผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ) แบ่งเป็น ๒ กรณี**

**กรณีที่ ๑** โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ คน รับผิดชอบตัวชีวิตได้แก่

๑. กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อทั่วไป (การควบคุมไข้เลือดออก/พิษสุนัขบ้า)
๒. งานระบาดวิทยา
๓. งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (EPI)

**กรณีที่ ๒** โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒ คน

**คนที่ ๑** รับผิดชอบตัวชีวิต ได้แก่

๑. กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อทั่วไป (การควบคุมไข้เลือดออก/พิษสุนัขบ้า)
๒. งานระบาดวิทยา
๓. เลือกตัวชีวิต ๑ ตัว
  - ๓.๑ การดำเนินงานอำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งระดับตำบล ปี ๒๕๖๕
  - ๓.๒ งานการให้บริการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

**คนที่ ๒** รับผิดชอบตัวชีวิต ได้แก่

๑. งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (EPI)
๒. งานคุ้มครองผู้บริโภค
๓. เลือกตัวชีวิต ๑ ตัว
  - ๓.๑ การดำเนินงานอำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งระดับตำบล ปี ๒๕๖๕
  - ๓.๒ งานการให้บริการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

**กลุ่มที่ ๕ ตำแหน่ง นักวิชาการทันตสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รับผิดชอบตัวชีวิตได้แก่**

๑. นักวิชาการทันตสาธารณสุข รับผิดชอบตัวชีวิต ได้แก่

๑. เลือกจากงานตำแหน่งนักวิชาการ ๑ ตัวชีวิต จาก
  - ๑.๑ งานแผนงาน/โครงการ/สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี
  - ๑.๒ การพัฒนาผลงานวิชาการประเภทนวัตกรรม/วิจัย/วิจัยR๒R/Best Practice (ด้านทันตสาธารณสุข)
  - ๑.๓ งานควบคุมป้องกันวัณโรค (TB)

๒. กลุ่มงานทันตสาธารณสุข

๓. งานตามที่อยู่อำนาจการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมอบหมาย

๒. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ไม่รวมผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ)

๑. กลุ่มงานทันตสาธารณสุข
๒. การเฝ้าระวังภาวะโภชนาการเด็กวัยเรียน
๓. งานตามที่อยู่อำนาจการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมอบหมาย

**กลุ่มที่ ๖ แพทย์แผนไทย**

๑. งานแพทย์แผนไทย
๒. วิจัย/นวัตกรรมเฉพาะทาง
๓. งานตามที่อยู่อำนาจการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมอบหมาย

**กลุ่มที่ ๗ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย**

**๗.๑ พนักงานผู้ช่วยสถานีอนามัย (พสอ.)**

- งานตามที่อยู่อำนาจการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมอบหมาย ๓ ตัวชีวิต

## ๗.๒ ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย

๑.งานแพทย์แผนไทย

๒.งานตามที่อยู่อาศัยของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอบหมาย ๒ ตัวชี้วัด

๑.๒ ตัวชี้วัดตามผลงานรวม คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๔๐ คือ ตัวชี้วัดที่เหลือจากงานเฉพาะตำแหน่งวิชาชีพ (Job spec) ได้รับ

๑.๓ ตัวชี้วัดเชิงนโยบาย คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐

๑. ผลงาน QOF และ HDC ร้อยละ ๑๐

๒. ผลการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออกและวัณโรค ร้อยละ ๑๐

๓. สัดส่วนภาระงาน (Workload) ร้อยละ ๕

๔. ผลงานเด่น ร้อยละ ๕

๔.๑ ส่งประกวดระดับอำเภอ ร้อยละ ๒ (ตามหัวหน้างานตกลง คิดคะแนน ๑ เรื่อง)

๔.๒ ชนะเลิศระดับอำเภอ ร้อยละ ๓ (เฉพาะที่ส่ง)

๔.๓ ส่งประกวดระดับจังหวัด ร้อยละ ๔ (เฉพาะที่ส่ง)

๔.๔ ชนะเลิศระดับจังหวัด ร้อยละ ๕ (เฉพาะที่ส่ง)

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ คือ

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) บริการที่ดี

(๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๕) การทำงานเป็นทีม

### ๒.๑ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ ใช้แบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

เมืองสระแก้ว รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มีนาคม ๒๕๖๔) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นแบบฟอร์มการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ตามรายตำแหน่ง ระดับ (JS) สถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๑.๒ ใช้การประเมินสมรรถนะแบบ Rating Scale (แบบสรุปสังเกตพฤติกรรม เป็นรายคะแนน) ร่วมกับแบบบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตพบ

๒.๑.๓ ใช้รูปแบบการประเมินแบบ ๒๗๐ องศา มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ แล้วเทียบกลับเป็น ๓๐ %) คือ

(๑) ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๖๐ (สสอ.จะประเมิน ผอ.รพ.สต. และพนักงานในสสอ. และผอ.รพ.สต. จะประเมิน จนท. ในรพ.สต.)

(๒) ประเมินตนเอง คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๐

(๓) ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๐ (จะถูกประเมินโดย จนท.ทุกคนในรพ.สต.)

(๔) ประเมินโดยคณะกรรมการกลั่นกรอง คิดเป็นสัดส่วนคะแนน ๒๐ % ระดับโซน และระดับอำเภอ (ตามคำสั่งอำเภอเมืองสระแก้ว เรื่อง คณะกรรมการประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว)

### ๒.๒ การดำเนินการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ

ให้ดำเนินการประเมิน ๑ ครั้ง ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (ภายในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) โดยการประเมินตนเอง, ผู้ร่วมงานประเมิน, ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองระดับโซน

**๒.๓ 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
  - คะแนนประเมินสมรรถนะ เท่ากับ ๑ - ๑.๙๙ คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- และกำหนดให้ประเมินสมรรถนะได้ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ผ่านเกณฑ์ในรายสมรรถนะนั้น

**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) มาให้คณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณา และสรุปผล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการประเมิน (ป.๓) เพื่อแจ้งให้ผู้รับการประเมินรับทราบพร้อมลงลายมือชื่อ และนำส่งคณะกรรมการกลั่นกรอง และสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้วลงนาม เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปลงนาม ให้ทันภายในเวลาที่กำหนดตามแผนการประเมินฯ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

**ข้อ ๖** ให้ผู้ประเมินจัดเก็บหลักฐานประกอบการประเมินไว้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ

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

ดีเด่น	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๙๐.๐๐ - ๑๐๐ %
ดีมาก	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ %
ดี	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ %
พอใช้	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ %

ต้องปรับปรุง คะแนนประเมินต่ำกว่า ๖๐.๐๐ % ลงมา และต้องทำแผนปรับปรุงตนเอง

ร่วมกับการจัดกลุ่มตามผลคะแนนแบบอิงกลุ่ม ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว โดยคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว และแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ ต้องปรับปรุง

**ข้อ ๘** ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง คือ วันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม ส่วนพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) และลูกจ้างชั่วคราว เลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ใช้ผลการประเมิน ๒ ครั้งรวมกันแล้วเฉลี่ย

**ข้อ ๙** การแจ้งผลการประเมิน

(๑) ประกาศรายชื่อสำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก”

(๒) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

**ข้อ ๑๐** ผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบประกอบด้วย

(๑) องค์กรประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

(๒) องค์กรประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ ใช้วิธีการระดับผลคะแนนการประเมินดังนี้

ดีเด่น	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๙๕.๐๐ – ๑๐๐ %
ดีมาก	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙ %
ดี	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙ %
พอใช้	คะแนนประเมิน	เท่ากับ	๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙ %
ต้องปรับปรุง	คะแนนประเมินต่ำกว่า	๖๕.๐๐ % ลงมา	

และต้องทำแผนปรับปรุงตนเองร่วมกับการจัดกลุ่มตามผลคะแนนแบบอิงกลุ่ม ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว โดยคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว และแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕



(นายไชยย่า จักรสิงห์โต)

สาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว