

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ระดับบุคคล

๑. องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

ข้าราชการ พนักงานราชการ

- | | |
|--------------|-----------|
| - ผลสัมฤทธิ์ | ร้อยละ ๘๐ |
| - สมรรถนะ | ร้อยละ ๒๐ |

ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- | | |
|--------------|-----------|
| - ผลสัมฤทธิ์ | ร้อยละ ๕๐ |
| - สมรรถนะ | ร้อยละ ๕๐ |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|--------------------------|----------|
| - ผลงาน | ๗๐ คะแนน |
| - คุณลักษณะการปฏิบัติงาน | ๓๐ คะแนน |

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- | | |
|---|-----------|
| - ผลสัมฤทธิ์ของงาน | ร้อยละ ๘๐ |
| - ผลการประเมินด้านพฤติกรรมการทำงาน
หรือสมรรถนะ | ร้อยละ ๒๐ |

๒. จำนวนตัวชี้วัด

- ๒.๑ ข้าราชการ ระดับอำนาจการสำนัก/กอง/ศูนย์ฯ หรือเทียบเท่า กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๑๐ - ๑๕ ตัว
- ๒.๒ ข้าราชการ ระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๕-๘ ตัว
- ๒.๓ ข้าราชการ ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติงาน กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๓-๕ ตัว
สำหรับข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้างาน ให้กำหนดตัวชี้วัดลดหลั่นลงมาตามความเหมาะสม
- ๒.๔ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๓-๕ ตัว
- ๒.๕ ลูกจ้างประจำ กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ให้สอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบอย่างน้อย ๑ ตัว ในแต่ละองค์ประกอบ

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย

หลักการกำหนดสมรรถนะและระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับการประเมิน

ใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เป็นต้นไป

ข้าราชการและพนักงานราชการ กำหนดสมรรถนะและกำหนดน้ำหนักสำหรับการประเมิน ดังนี้

สมรรถนะหลัก ก.พ. (๓๐)	น้ำหนัก	สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)	น้ำหนัก
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	การประเมิน	๒๐
บริการที่ดี	๕	การสื่อสารกลยุทธ์	๑๕
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๕	การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๐
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	๕	การบริหารจัดการอภิบาลระบบ	๑๕
การทำงานเป็นทีม	๑๐		

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง สำหรับการประเมิน

ประเภท/สมรรถนะ	สมรรถนะหลัก ก.พ.	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะหลัก กรมอนามัย
ประเภทวิชาการ			
ระดับทรงคุณวุฒิ	๕	๓	๕
ระดับเชี่ยวชาญ	๔	๒	๔
ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	๑	๓
ระดับชำนาญการ	๒	-	๒
ระดับปฏิบัติการ	๑	-	๑
ประเภททั่วไป			
ระดับอาวุโสขึ้นไป	๒	-	๒
ระดับชำนาญงาน	๑	-	๑
ระดับปฏิบัติ	๑	-	๑

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

๑. ข้าราชการ แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินแต่ละระดับ ให้ใช้เกณฑ์เดียวกันทุกหน่วยงาน ดังนี้

๑. ระดับดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐ %
๒. ระดับดีมาก	๘๐ – ๘๙.๙๙ %
๓. ระดับดี	๗๐ – ๗๙.๙๙ %
๔. ระดับพอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙ %
๕. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐ %

๒. ลูกจ้างประจำ ระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้มาตรฐานหรือกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

๓. พนักงานราชการทั่วไป การประเมินผลการปฏิบัติงานมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ตามช่วงคะแนนประเมิน ดังต่อไปนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ – ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ – ๙๔.๙๙
ดี	๗๕ – ๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕ – ๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ตามช่วงคะแนนประเมิน ดังต่อไปนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ – ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ – ๙๔
ดี	๗๕ – ๘๔
พอใช้	๖๕ – ๗๔
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการมอบหมายและผลสมรรถนะ โดยหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่ม

๒. กรรมการบริหาร ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อยในกลุ่มงาน เพื่อเรียงลำดับคะแนนหน่วยงานตามผลงานของหน่วยงาน และจัดสรรเงินให้แก่หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานตามลำดับ โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินเพื่อเรียงลำดับหน่วยงาน เช่น

- ผลงานตามตัวชี้วัดสำคัญของงานผ่านเกณฑ์
- Work load
- ผลงานวิจัย/นวัตกรรม/TPSA
- ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาหน่วยงาน การพัฒนาคุณภาพงาน (PDCA, CQI)

จากนั้นพิจารณาเพิ่มคะแนนหน่วยงานตามลำดับ เช่น

หน่วยงานที่มีผลงานลำดับที่ ๑ เพิ่ม ๐.๔

หน่วยงานที่มีผลงานลำดับที่ ๒ เพิ่ม ๐.๓

หน่วยงานที่มีผลงานลำดับที่ ๓ เพิ่ม ๐.๒

หน่วยงานที่มีผลงานลำดับที่ ๔ เพิ่ม ๐.๑

๓. กรรมการบริหาร / ผู้บริหาร พิจารณาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพิ่มเติม โดยพิจารณาผลงาน เช่น การปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริหาร หัวหน้างาน ผู้มีผลงานโดดเด่นในกรรมการชุดต่างๆ ผู้มีผลงานวิจัย นวัตกรรม การจัดการความรู้ ผู้มีผลงานนำเสนอภายใน ภายนอกหน่วยงาน และการได้รับรางวัลจากผลงานนำเสนอบุคคลที่ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงาน

ทั้งนี้จะไม่พิจารณาขึ้นเงินเดือนผู้ที่มาสายเกิน ๑๘ ครั้ง ในรอบการประเมิน ๖ เดือน (ตามระเบียบราชการ) และการไม่สแกนนิ้วมือเข้าทำงานจะถือว่ามาสาย ยกเว้นมีเหตุผลจำเป็นและได้รายงานต่อหัวหน้างาน รับทราบแล้ว ทั้งนี้เรื่องการรายงานให้หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มแต่ละกลุ่ม บริหารจัดการภายในกลุ่มงานเอง

หลักเกณฑ์เงื่อนไขการโอนเงินเดือนชำระรายการของกรมอนามัย

ชำระรายการของกรมอนามัย จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ในครั้งปีที่แล้วมาจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
๒. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๓. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
๖. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๗. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๘. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน ๑๒ ครั้ง
๙. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน ๒๓ วันทำการ ยกเว้นการลา ดังต่อไปนี้
 - (ก) ลาอุปสมบท ไม่เกิน ๙๐ วัน
 - (ข) ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน
 - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ
 - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการ
 - (จ) ลาพักผ่อน
 - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
๑๐. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง

หลักเกณฑ์เงื่อนไขการเลื่อนชั้นค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานราชการของกรมอนามัย

พนักงานราชการ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมอนามัย ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕ ดังนี้

1. รอบปีที่แล้วมา ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ อุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ใน **เกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี**
2. รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้รับการกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. รอบปีที่แล้วมาต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
4. รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
5. รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานโดยมีวันลาป่วยไม่เกิน ๓๐ วันทำการ วันลาอีกไม่เกิน ๑๐ วันทำการ หรือจำนวนวันมาปฏิบัติงานสายไม่เกิน ๓๖ ครั้ง ยกเว้นการลา ดังต่อไปนี้
 - (ก) ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน
 - (ข) ลาพักผ่อน
 - (ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารเข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน
 - (ง) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์