

วาระที่ 5 เรื่องพิจารณา



- ▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569 และ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569 เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2569 เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- 1.1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 1.2 รอบระยะเวลาการประเมิน
- 1.3 องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
- 1.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ
- 1.5 การกำหนดระดับผลการประเมิน
- 1.6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 1.7 การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 1.8 การจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 1.9 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ



<https://moph.link/-ENloihpr>

- ▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- 1) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
- 2) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบให้รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข และข้าราชการผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการกอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่มและหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง
- 3) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติราชการของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นการประเมินด้วย
- 4) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ หรือแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาการแทน หรือแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว12 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2555 และการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ส่วนราชการกำหนดให้ผู้ประเมิน ประเมินตามตำแหน่งที่ข้าราชการดำรงอยู่ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.4/16 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569

➤ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.2 รอบระยะเวลาการประเมิน
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป
รอบที่ 2	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

1.3 องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
ร้อยละ 80	ร้อยละ 20

วาระที่ 5 เรื่องพิจารณา



- 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

1.4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก/แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานหรืองานประจำตามหน้าที่ปกติ
- 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ
- 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน

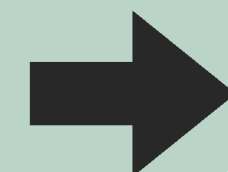
- 1) ศักยภาพในการใช้ปัจจัยงบประมาณและการเบิกจ่ายงบประมาณรวมก่อนนี้ผูกพันและการสำรองเงินภาพรวมของหน่วยงาน
- 2) ศักยภาพในการบริหารผลการปฏิบัติราชการภาพรวมของหน่วยงาน
- 3) ศักยภาพในการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4.2 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

- 1) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication And Engagement)
- 2) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)
- 3) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)
- 4) การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral and Ethics)

1.4.3 วิธีการประเมินและมาตรวัดสมรรถนะ

- 1) วิธีการประเมินสมรรถนะ ประเมินในรูปแบบบุคคลคนเดียว โดยผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน โดยการสังเกตพฤติกรรมผู้รับการประเมินที่แสดงออกให้เห็นอย่างเด่นชัด
- 2) การกำหนดระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร
- 3) มาตรวัดใช้แบบ Rating scale ในการพิจารณาการแสดงออกทางพฤติกรรมที่โดดเด่นถึงขั้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น (Role Model) โดยผู้ประเมินพิจารณา พฤติกรรมที่แสดงออกตลอดรอบการประเมินของผู้รับการประเมิน และพิจารณาข้อมูลสมรรถนะ หรือพฤติกรรม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้



➤ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการongข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการongข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.4.3 วิธีการประเมินและมาตรวัดสมรรถนะ

3) มาตรวัดใช้แบบ Rating scale

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวน้อยที่สุด	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวน้อย	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวปานกลาง	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวมาก	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวมากที่สุด
แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่า ที่คาดหวังมาก	แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่า ที่คาดหวัง	แสดงพฤติกรรมได้ตาม ที่คาดหวัง	แสดงพฤติกรรมได้ตาม ที่คาดหวังด้วยความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด	แสดงพฤติกรรมได้ตาม ที่คาดหวังอย่างเด่นชัด จนถือว่าเป็นจุดแข็ง

➤ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการongข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการongข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.5 การกำหนดระดับผลการประเมิน
กำหนดระดับผลการประเมินและแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง
ซึ่งคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมินร้อยละ
ดีเด่น	(.....)
ดีมาก	(.....)
ดี	(.....)
พอใช้	(.....)
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60.00

หมายเหตุ ต่ำกว่าร้อยละ 60 ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

1.6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1) ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีวัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

3) ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

4) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

5) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการเกินกว่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

6) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือหนึ่งขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

วาระที่ 5 เรื่องพิจารณา



- ▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.7 การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในสังกัด โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1.รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานกรรมการ |
| 2.ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน | กรรมการ |
| 3.หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการ |

1.8 การจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้หน่วยงานมีระบบจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับแบบสรุปการประเมินฯ ให้เก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อย 2 รอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

1.9 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ



<https://moph.link/RFVAgKAlc>

▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- 1) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)
- 2) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบหมายให้รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ และหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม โครงการพิเศษต่าง ๆ ที่อยู่ในบังคับบัญชา
- 3) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบหมายให้ข้าราชการ ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- 4) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/โครงการพิเศษต่าง ๆ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ หรือแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาราชการแทน หรือแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว12 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2555 และการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ส่วนราชการกำหนดให้ผู้ประเมิน ประเมินตามตำแหน่งที่ข้าราชการดำรงอยู่ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.4/16 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569

วาระที่ 5 เรื่องพิจารณา



➤ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.2 รอบระยะเวลาการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป
รอบที่ 2	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

1.3 องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

ประเภท	องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนน	
	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
ข้าราชการ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 30
ข้าราชการ อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50

- ▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ

1.4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)

ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาจากวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมและเพิ่มเติมได้ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ(แผนปฏิบัติการประจำปี
- 2) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
- 3) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษซึ่งไม่ใช่งานประจำ

(ประมาณ 4 - 7 ตัวชี้วัด แต่ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด) และพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

➤ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.4.2 การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะหลัก (4 สมรรถนะ)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
1.การทำงานที่เป็นเลิศ (Achievement Work Excellence) 2.การยึดมั่นในความถูกต้องและมีจิตบริการสาธารณะ (Service the Public with integrity) 3.การประสานความร่วมมือร่วมใจ (Working Effectively Together) 4.ความยืดหยุ่น คล่องตัว ริเริ่มสร้างสรรค์ (Being Agile and Innovative)	ตำแหน่งสายงานละ 3 สมรรถนะ ตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบ (เอกสารหมายเลข 3) ** กรณีข้าราชการที่ได้รับคำสั่งให้มาช่วยราชการปฏิบัติ ราชการ/ รักษาราชการแทน/ รักษาการในตำแหน่ง ให้ประเมินสมรรถนะในสายงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน

โดยมีคำอธิบายสมรรถนะในแต่ละระดับไว้ตามเอกสารหมายเลข 1 และ 2

➤ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

- 1.4.3 วิธีการประเมินและมาตรวัดสมรรถนะ
- 1) วิธีการประเมินสมรรถนะ ประเมินในรูปแบบบุคคลคนเดียว โดยผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน โดยการสังเกต พฤติกรรมผู้รับการประเมินที่แสดงออกให้เห็นอย่างเด่นชัด
 - 2) การกำหนดระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
 - 3) มาตรวัดใช้แบบ Rating scale ในการพิจารณาการแสดงออกทางพฤติกรรมที่โดดเด่นถึงขั้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น (Role Model) โดยผู้ประเมินพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกตลอดรอบการประเมินของผู้รับการประเมิน และพิจารณาข้อมูลสมรรถนะ หรือพฤติกรรม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวน้อยที่สุด	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวน้อย	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวปานกลาง	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวมาก	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ ดังกล่าวมากที่สุด
แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่า ที่คาดหวังมาก	แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่า ที่คาดหวัง	แสดงพฤติกรรมได้ตาม ที่คาดหวัง	แสดงพฤติกรรมได้ตาม ที่คาดหวังด้วยความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด	แสดงพฤติกรรมได้ตาม ที่คาดหวังอย่างเด่นชัด จนถือว่าเป็นจุดแข็ง

- 4) การกำหนดน้ำหนัก การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของข้าราชการ ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
- (4.1) สมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ แต่ละตัวมีค่าน้ำหนักร้อยละ 15
 - (4.2) สมรรถนะเพิ่มเติมเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 สมรรถนะ แต่ละตัวมีค่าน้ำหนัก ดังนี้
ตัวที่ 1 ร้อยละ 15 /ตัวที่ 2 ร้อยละ 15 /ตัวที่ 3 ร้อยละ 10

➤ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการongข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการongข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.5 การกำหนดระดับผลการประเมิน
กำหนดระดับผลการประเมินและแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ซึ่งคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมินร้อยละ
ดีเด่น	(.....)
ดีมาก	(.....)
ดี	(.....)
พอใช้	(.....)
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60.00

หมายเหตุ ต่ำกว่าร้อยละ 60 ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

► 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

1.6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1) ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีวัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

3) ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

4) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

5) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการเกินกว่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

6) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 1.1 โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือหนึ่งขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

วาระที่ 5 เรื่องพิจารณา



- 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569

1.7 การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1.รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานกรรมการ |
| 2.ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน | กรรมการ |
| 3.หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการ |

1.8 การจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้หน่วยงานมีระบบจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับแบบสรุปการประเมินฯ ให้เก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อย 2 รอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

1.9 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ



<https://moph.link/RFVAgKAlc>

- ▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

1. ใช้ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569
2. ใช้ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) ประกาศ ณ วันที่ 6 มีนาคม 2569
3. การกำหนดระดับผลการประเมิน

วาระที่ 5 เรื่องพิจารณา

▶ 5.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการองข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

3. การกำหนดระดับผลการประเมิน
กำหนดระดับผลการประเมินและแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ซึ่งคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมินร้อยละ
ดีเด่น	90.00 - 100.00
ดีเด่น 1	95.00 - 100.00
ดีเด่น 2	90.00 - 94.99
ดีมาก	80.00 - 89.99
ดีมาก 1	85.00 - 89.99
ดีมาก 2	80.00 - 84.99
ดี	70.00 - 79.99
พอใช้	60.01 - 69.99
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60.00

หมายเหตุ ต่ำกว่าร้อยละ 60 ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

