



ประกาศคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์และสหเวชศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการสอดคล้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒ และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รอบที่ ๑ รอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ให้ใช้ผลงาน ระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

รอบที่ ๒ รอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ให้ใช้ผลงาน ระหว่างวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ถึง ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เนื่องจาก สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดให้ต้องส่งผลการประเมินภายในสัปดาห์แรกของเดือนมีนาคม และเดือนกันยายน

หมายเหตุ : การนับผลงานหากมีการสั่งการจากสถาบันพระบรมราชชนก ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด อาจมีการเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาการเก็บผลงานอีกครั้ง ตามหนังสือสั่งการจากสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๒ ผู้ประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดังนี้

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑ ผู้บังคับบัญชา ตามโครงสร้างการบริหารงานของคณะ/วิทยาลัย

(คณบดี/รองคณบดี/ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/หัวหน้าสาขาวิชา/หัวหน้าฝ่าย)

๒. การประเมินสมรรถนะหลัก (Core competency)

๒.๑ องค์กรประเมินสมรรถนะหลัก ใช้ ๙๐ องค์กร

๒.๒ ผู้ประเมิน ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามโครงสร้างการบริหารงานของคณะ/วิทยาลัย

๒.๒.๒ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ

หมายเหตุ สัดส่วนของการประเมินสมรรถนะหลักในแต่ละส่วนของผู้ประเมิน

ข้อ ๓ องค์กร...

ข้อ ๓ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

๓.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ (เอกสารแนบท้าย ๑)

๓.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ (เอกสารแนบท้าย ๒)

ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้กำหนดสัดส่วนการประเมิน ทั้ง ๒ องค์ประกอบเป็น ร้อยละ ๕๐ เพื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ (เอกสารแนบท้าย ๓) ประกอบด้วย

๓.๒.๑ KPI งานนโยบายยุทธศาสตร์/ งานบริการวิชาการ /งานกิจการนักศึกษา /งานประจำ /งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒.๒ KPI ตามพันธกิจ

๓.๒.๓ KPI งานบริหาร

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลพฤติกรรม การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค) โดยกำหนดสมรรถนะ ตามสายงาน ดังนี้

ข้าราชการ ประเภทวิชาการ พิจารณาจาก

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะที่ ก.พ. กำหนด

- สมรรถนะตามสายงาน (สายผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ/ สายวิชาการ ๖ สมรรถนะ

และสายสนับสนุน ๖ สมรรถนะ)

สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ)	สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) <u>ผู้บริหาร</u>
๒. บริการที่ดี (Service Mind)	สมรรถนะ ๑ ความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในภาระงาน
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ (Expertise)	(Accountability) สมรรถนะ ๒ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)
๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	สมรรถนะ ๓ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	สมรรถนะ ๔ การกำหนดทิศทางในการทำงาน (Working Direction)

สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
	<p>สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)</p> <p><u>บุคลากรสายวิชาการ</u></p> <p>สมรรถนะ ๑ นวัตกรรมและงานวิจัย (Innovation & Research)</p> <p>สมรรถนะ ๒ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Networking)</p> <p>สมรรถนะ ๓ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent)</p> <p>สมรรถนะ ๔ ทักษะการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์พัฒนา อาจารย์ด้านการเรียนการสอน (Thai PSF : Professional Standard Frame Work) โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>สมรรถนะ ๕ ทักษะการบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ระบบสุขภาพปฐมภูมิ</p> <p>สมรรถนะ ๖ การเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p><u>บุคลากรสายสนับสนุน</u></p> <p>สมรรถนะ ๑ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)</p> <p>สมรรถนะ ๒ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communion)</p> <p>สมรรถนะ ๓ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Implementation)</p> <p>สมรรถนะ ๔ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)</p> <p>สมรรถนะ ๕ การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)</p> <p>สมรรถนะ ๖ การบริหารโครงการ (Project Management)</p>

ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตามระเบียบหลักเกณฑ์ ก.พ. และระเบียบบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก กำหนด จนกว่ามีประกาศหลักเกณฑ์แนวทางการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก

๓.๒ ระดับผลการประเมิน

๓.๒.๑ ช่วงคะแนน และร้อยละการเลื่อนข้าราชการ (ก.พ./ก.ค.ศ.) สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้จัดกลุ่มข้าราชการพลเรือน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดช่วงคะแนน และร้อยละการเลื่อน ได้แก่

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น	๙๐.๐๑ - ๑๐๐.๐๐	๓.๕๑ - ๔.๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๑ - ๙๐.๐๐	๓.๐๑ - ๓.๕๐
ดี	๗๐.๐๑ - ๘๐.๐๐	๒.๕๑ - ๓.๐๐
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๗๐.๐๐	๒.๑๐ - ๒.๕๐
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

หมายเหตุ คะแนนต่ำกว่า ๖๐.๐๐ ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มระดับคะแนนผลการประเมินปฏิบัติราชการ อ้างอิงตามประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามที่ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กำหนด

ข้อ ๔ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานจากงานตามบทบาทหน้าที่ภารกิจหลักตามโครงสร้างการบริหาร ของคณะ/วิทยาลัย ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงาน และตรวจสอบหลักฐานประกอบการประเมิน

๔.๒ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

๔.๓ กรณี ผู้รับการประเมินรับมอบงานไปแล้วแต่ไม่ทำงาน เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การบริหาร หรือปรับเปลี่ยนงานในกรณีใดก็ตาม ถ้ามีการแก้ไขคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ถือผลการตัดสินของคณะกรรมการบริหารคณะ/วิทยาลัยเป็นที่สิ้นสุด

๔.๔ หลังจากจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการแล้ว ผู้ประเมินสามารถมอบหมายงานและหรือเพิ่มตัวชี้วัด แก่ผู้รับการประเมินได้ ตามกรอบมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. และตามพันธกิจของหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น

๔.๕ กรณี คณะได้มีการปรับภาระงานเพื่อสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขหรือเพิ่มเนื้องาน ในบางภารกิจให้มากขึ้นตามสถานการณ์ ซึ่งอาจต้องมอบหมายงานให้บุคลากรในคณะ/วิทยาลัย ดำเนินการ แม้จะไม่ตรงกับคุณวุฒิการศึกษา บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อรับงานต่างๆ ตามพันธกิจของคณะ/วิทยาลัย ในปัจจุบัน และในอนาคต

๔.๖ กรณี ผู้รับการประเมินไม่ยอมรับผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินบันทึกแจ้ง ผู้บังคับบัญชา และให้นำผลงานเชิงประจักษ์เสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ/วิทยาลัย

เมื่อผู้รับการประเมินนำผลงานเชิงประจักษ์นำเสนอคณะกรรมการบริหาร คณะ/วิทยาลัย พิจารณา เห็นชอบผลงานเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์ และเป็นไปตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมิน ให้สามารถปรับหรือแก้ไขคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานได้ โดยให้ถือผลการตัดสินของคณะกรรมการบริหารคณะ/วิทยาลัย เป็นที่สิ้นสุด

๔.๗ ให้จัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผย ให้ทราบทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘