



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจ  
สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้การกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจ สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี  
และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามประกาศคณะกรรมการ  
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัย  
เฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕/๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๒ และหนังสือ ก.จ.ที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘  
มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอน  
ภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก  
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้อ ๒.๖ การบริหารงานบุคคล ( ๒.๖.๗) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
จึงออกประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอน  
ตามภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
พ.ศ.๒๕๖๔ โดยนำประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗  
ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจ สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจสถานีนามัย  
เฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ตามประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอน  
การถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ  
ตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยอนุโลมใช้ตามระเบียบกระทรวง  
สาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖

/ข้อ ๒.

ข้อ ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ กำหนดว่าในระหว่างสัญญาจ้างให้หน่วยบริการ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเพื่อใช้ประกอบการเพิ่มค่าจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพส.กำหนด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม จึงได้กำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ สรุปได้ ดังนี้

๒.๑. ให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ถ่ายโอนตามภารกิจ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น

๒.๒. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณดังนี้

๒.๑ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

๒.๒ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

๒.๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน

ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๔.๙๙ คะแนน

ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๔.๙๙ คะแนน

พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๔.๙๙ คะแนน

ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ คะแนน

๒.๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากความสำเร็จของงานผลผลิตหรือผลลัพธ์ ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

การเสนอผลงานเพื่อประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ผลงาน โดย

- ผลงานนั้นเป็นผลงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ผลงาน หรือ
- ผลงานนั้นเป็นผลงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน และเป็น ผลงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวน ๑ ผลงาน

- ลักษณะของโครงการ / งาน / กิจกรรม มี ๓ ลักษณะดังนี้
- ตามที่ได้รับมอบหมาย ตามภารกิจ หน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- เป็นการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ตามภารกิจ หน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งอาจมีชิ้นงานประจำ หรือ อาจไม่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง แต่เป็นตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการ องค์กร

\*\*\*\* สำหรับ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีชื่อเหมือนข้าราชการ ให้เป็นผลงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของตำแหน่งนั้น และสอดคล้องกับสัญญาจ้างและคำสั่งมอบหมายงาน

ให้กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนี้

- ด้านปริมาณของงาน โดยพิจารณาจากจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่ควรจะเป็น
- ด้านคุณภาพของงาน โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ประณีต ความเรียบร้อยของงาน และตรงตามมาตรฐานของงาน
- ด้านความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลา โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เทียบกับเวลาที่กำหนดไว้
- ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากการประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระมัดระวัง รักษาเครื่องมือ เครื่องใช้

(๒) การประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือสมรรถนะ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในระหว่างรอบการประเมิน โดยให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ของกระทรวงสาธารณสุข โดยอนุโลม

การประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งในสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ รวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นก็ได้ และรวมถึง การรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย

- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การเปิดเผยข้อมูลและกระบวนการต่างๆ อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผลที่ตามมา การรักษาคำพูดและสัญญาที่ให้ไว้ การปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม สมรรถนะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในบุคคลและองค์กร

- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง ความเข้าใจในเทคโนโลยี เข้าใจในความเชื่อมโยงของระบบงาน และสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตน และของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

- การบริการเป็นเลิศ หมายถึง การให้บริการที่ดีและเต็มใจแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน ด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก โดยบริการในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร การตอบข้อซักถาม การแจ้งความคืบหน้า รวมทั้งประสานงานภายใน หรือภายนอก เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว

- การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยรับบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของทีม และทำงานในส่วนของตนไม่ขาดตกบกพร่อง เพื่อทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจ หรือความเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจ ฯ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน และผู้รับประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๓.๒ ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาและนำเพื่อปรับปรุงปฏิบัติงานของแก้ไขพัฒนาผลการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

๓.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพส. กำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจฯ ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจฯ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง

(๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจฯ โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยบริการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว อีกทั้ง ผู้ประเมินจะต้องให้คำแนะนำแก่พนักงานสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจฯ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

/(๕) พนักงานกระทรวง...

(๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจฯผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติ แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาโดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

ข้อ ๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนตามภารกิจฯ ให้ใช้แบบฟอร์มแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป มาใช้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘



( นายรัช สุธรงค์ )

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา