สำนักงานคณะกรรมการ
สุขภาพแห่งชาติ

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
เรื่อง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนแผนการดำเนินงาน แผนการเงินและงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๖ ระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยรองเลขาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓ และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เลขาธิการขอประกาศเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน

๑. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๑ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองเลขาธิการ กำหนดการประเมินเป็น ๓ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๑ : ผลงานรวมตามตัวชี้วัดผลงานเฉพาะตัวรองเลขาธิการ (๕๐ คะแนน) ๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดของสำนัก/กลุ่มงานตามแผนงาน/โครงการหรือตามผลงานที่สำนัก/กลุ่มงานรับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่จัดทำและกำหนดไว้ตั้งแต่ต้นปีที่หน่วยงานในกำกับของรองเลขาธิการรับผิดชอบ	๓๐	นำคะแนนในส่วนผลงานตามตัวชี้วัดของสำนัก/ตามแผนงาน/โครงการหรือตามผลงานที่สำนัก/กลุ่มงานรับผิดชอบ ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ (เลขาธิการ รองเลขาธิการสำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล) มาคิดเป็นคะแนน

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
๑.๒ ผลงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ	๑๐	เลขาธิการประเมินจากการรายงานผลงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่รองเลขาธิการเป็นผู้รายงาน
๑.๓ ผลงานการกำกับดูแลและขับเคลื่อน Flagship องค์กรในหน่วยงานที่กำกับดูแลบรรลุวัตถุประสงค์ ๑) สนับสนุนให้หน่วยงานในกำกับมีการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ของพนักงาน ๒) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับมีความอิสระในการคิดและพูดในงานที่เกี่ยวข้อง ๓) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับกล้าคิดกล้าทำนอกกรอบ มีนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ๔) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานในกำกับมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด และแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ดีขึ้น ๕) สนับสนุนให้มีกิจกรรมการชื่นชมและให้รางวัลกับพนักงานที่เป็นตัวอย่างหรือผู้นำสร้างค่านิยมองค์กร ๖) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม ๗) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานมีการทำงานเพื่อมุ่งเน้นลูกค้า ๘) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อพัฒนาการทำงาน	๑๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการให้พนักงานในสำนัก/กลุ่มงาน ประเมิน ผลงานในการกำกับดูแลการขับเคลื่อน Flagship องค์กรในกลุ่มภารกิจ และสรุปคะแนน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของเลขาธิการ น้ำหนักร้อยละ ๒๐

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๒ : ผลงานรวมตามการประเมินองค์กร (รองเลขาธิการทุกคนได้คะแนนเท่ากัน) ๑) ตัวชี้วัดตามสัญญาจ้างเลขาธิการ (๑๐ คะแนน) ๒) ผลการประเมินระดับองค์กร โดย กพร. (๑๐ คะแนน)	๒๐	สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล สรุปคะแนนตามผลการประเมินตัวชี้วัดตามสัญญาจ้างเลขาธิการ และผลการประเมินระดับองค์กร โดย กพร. เสนอต่อเลขาธิการ พิจารณา
ส่วนที่ ๓ : การแสดงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำองค์กร ๑) ภาพรวมภาวะผู้นำ ๒) การวางแผนและบริหารเชิงกลยุทธ์ ๓) การคิดนอกกรอบและการสร้างนวัตกรรม ๔) การจัดการในภาวะวิกฤตและความขัดแย้ง ๕) การมอบหมายและการสอนงาน ๖) การครองตนและควบคุมตนเอง	๓๐	● กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินรอบด้าน สรุปคะแนน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของเลขาธิการ น้ำหนักร้อยละ ๒๐ ● ผู้ประเมินรอบด้านได้แก่ รองเลขาธิการทุกคน ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานทุกคน และพนักงานในกลุ่มภารกิจกำกับทุกคน

๑.๒ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่มงาน กำหนดการประเมินเป็น ๔ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๑ : ผลการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน) ๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดของสำนัก/กลุ่มงานตามแผนงาน/โครงการหรือตามผลงานที่สำนัก/กลุ่มงานรับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่จัดทำและกำหนดไว้ตั้งแต่ต้นปี (โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและมีคุณภาพ และผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการซึ่ง	๕๐	ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่มงาน รายงานผลงานการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เสนอคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สรุปคะแนน

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล)		
๑.๒ ผลงานการกำกับดูแลและขับเคลื่อน Flagship องค์กรในหน่วยงานที่กำกับดูแลบรรลุวัตถุประสงค์ ๑) สนับสนุนให้หน่วยงานในกำกับมีการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ของพนักงาน ๒) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับมีความอิสระในการคิดและพูดในงานที่เกี่ยวข้อง ๓) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับกล้าคิดกล้าทำนอกกรอบ มีนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ๔) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานในกำกับมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด และแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ดีขึ้น ๕) สนับสนุนให้มีกิจกรรมการชื่นชมและให้รางวัลกับพนักงานที่เป็นตัวอย่างหรือผู้นำสร้างค่านิยมองค์กร ๖) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม ๗) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานมีการทำงานเพื่อมุ่งเน้นลูกค้า	๑๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการให้พนักงานในสำนัก/กลุ่มงาน ประเมิน ผลงานในการกำกับดูแลการขับเคลื่อน Flagship องค์กรในหน่วยงาน และสรุปคะแนนน้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของคณะผู้บริหาร(เลขาธิการและรองเลขาธิการ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
๘) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อพัฒนาการทำงาน		
ส่วนที่ ๒ : ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ	๑๐	สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล สรุปข้อมูลและคะแนนการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ เสนอต่อคณะผู้บริหาร (เลขาธิการ รองเลขาธิการ) พิจารณา
ส่วนที่ ๓ : การพัฒนาสมรรถนะตนเองตาม IDP	๑๐	ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่มงาน รายงานการพัฒนาสมรรถนะตนเองตาม IDP ต่อรองเลขาธิการที่กำกับ โดยให้คณะผู้บริหาร (เลขาธิการ และรองเลขาธิการ) พิจารณา
ส่วนที่ ๔ : การแสดงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำองค์กร ๑) การครองตนและควบคุมตนเอง ๒) ภาวะผู้นำ ๓) การวางแผนและการบริหารจัดการ ๔) การสานพลังความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานอื่น ๆ ใน สช. ๕) การมอบหมายงานและการสอนงาน ๖) ความสามารถในการสื่อสาร	๒๐	• กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินรอบด้าน สรุปคะแนน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของเลขาธิการ น้ำหนักร้อยละ ๒๐ • ผู้ประเมินรอบด้านได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานทุกคน/พนักงานทุกคนในสำนักกลุ่มงาน

๑.๓ เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานโครงการ กำหนดการประเมินเป็น ๕ ส่วน กำหนดระดับคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	ผู้ประเมิน และวิธีการ
ส่วนที่ ๑ : ผลงานการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของสำนัก และผลงานการสนับสนุนภารกิจองค์กรและภารกิจอื่น ๆ	๔๐	นำคะแนนส่วนที่ ๑ (เฉพาะข้อ ๑.๑) ของผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน งานมาปรับเป็นคะแนนของพนักงาน พนักงานทั้งสำนัก/กลุ่มงานได้คะแนนเท่ากัน
ส่วนที่ ๒ : ผลงานรายบุคคล ๑) การมีส่วนร่วมในการผลักดันงานของสำนัก/กลุ่มงาน ๒) ผลงานที่สำเร็จภูมิใจ ๓) สิ่งที่ได้เรียนรู้จากความสำเร็จ	๓๐	พนักงานรายงานผลงานรายบุคคล โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมินน้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของรองเลขาฯ กลุ่มภารกิจน้ำหนักร้อยละ ๒๐
ส่วนที่ ๓ : การพัฒนาสมรรถนะตนเองตาม IDP	๑๐	พนักงานรายงาน และให้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และและจากการประเมินของรองเลขาฯ กลุ่มภารกิจน้ำหนักร้อยละ ๒๐
ส่วนที่ ๔ : การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	๑๐	พนักงานรายงาน และให้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของรองเลขาฯ กลุ่มภารกิจน้ำหนักร้อยละ ๒๐
ส่วนที่ ๕ : รอบด้านโดยผู้เกี่ยวข้อง พฤติกรรมในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ๒) การสานพลังความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น ๓) การให้บริการ ๔) การมีจิตสาธารณะ ๕) ความสามารถในการสื่อสาร ๖) การเรียนรู้และปรับตัว	๑๐	• กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินรอบด้าน โดยใช้แบบประเมินความเห็นรอบด้าน สรุปคะแนน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของรองเลขาฯ กลุ่มภารกิจน้ำหนักร้อยละ ๒๐ • ผู้ประเมินรอบด้านได้แก่ พนักงานทั้งหมดในสำนัก/กลุ่มงาน

๒. วิธีการในการประเมิน

๒.๑ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดให้มีกระบวนการประเมินตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ เพื่อให้ได้คะแนนรวมในแต่ละส่วน

๒.๒ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของรองเลขาธิการให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยรองเลขาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๓ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการ มีการแบ่งระดับผลการพิจารณาเป็น ๕ ระดับได้แก่

- ระดับ ๐ ไม่ผ่านการประเมิน
- ระดับ ๑ พอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง
- ระดับ ๒ มาตรฐาน
- ระดับ ๓ สูงกว่ามาตรฐาน
- ระดับ ๔ สูงกว่ามาตรฐานอย่างเด่นชัด

๒.๔ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้เชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการและรองเลขาธิการร่วมอภิปรายความเห็นร่วมกันจากข้อมูลการประเมินที่ได้รับการเสนอ

๒.๕ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการ ตำแหน่งผู้ชำนาญการ นักบริหารอาวุโส นักวิชาการ นักบริหารจัดการ และพนักงานผู้ช่วย ให้รองเลขาธิการและผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน ในกลุ่มภารกิจอภิปรายและสรุปผลการประเมินพนักงานในกลุ่มภารกิจร่วมกัน ก่อนเสนอให้เลขาธิการ และรองเลขาธิการสรุปผลการประเมิน

๒.๖ การกำหนดสัดส่วนผลงาน ให้เป็นไปตามกลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

สัดส่วนผลงาน	กลุ่มตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน	กลุ่มตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ	กลุ่มตำแหน่งผู้ชำนาญการ นักวิชาการ นักบริหารจัดการอาวุโส นักบริหารจัดการ พนักงานผู้ช่วย
ระดับ ๐ ไม่ผ่านการประเมิน	ตามผลการประเมิน		
ระดับ ๑ พอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง	ตามผลการประเมิน		
ระดับ ๒ มาตรฐาน	ไม่เกิน ๖๐-๘๐%		
ระดับ ๓ สูงกว่ามาตรฐาน	ไม่เกิน ๒๕%		
ระดับ ๔ สูงกว่ามาตรฐานอย่างเด่นชัด	ไม่เกิน ๕%		

๒.๗ พนักงานที่ได้รับการเสนอให้ได้รับการพิจารณาในระดับ สูงกว่ามาตรฐาน และสูงกว่ามาตฐานอย่างเด่นชัด ให้ผู้เสนอเขียนเรื่องเล่าความสำเร็จ (success story) เพื่อให้เห็นผลสำเร็จและผลลัพธ์จากการทำงานที่ต่างจากเดิมในปีที่ผ่านมา จำนวนไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษ A4 เสนอในการพิจารณาของกลุ่มภารกิจและเสนอเลขาธิการ และรองเลขาธิการพิจารณาด้วย

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

สำนักงานจะพิจารณาวงเงินการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปี ตามสถานการณ์ทางงบประมาณของประเทศและนโยบายการขึ้นเงินเดือนของคณะกรรมการบริหาร สช. (คบ.) โดยจะประกาศให้ทราบภายในเดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ 90 พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประทีป ธนกิจเจริญ)

เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ