



สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ  
สุขภาพแห่งชาติ

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ  
เรื่อง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี วิธีการ  
และเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี ๒๕๖๔ ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน แผนการเงินและงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๖ ระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยรองเลขาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓ และข้อ ๖ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เลขาธิการขอประกาศเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๑ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองเลขาธิการ กำหนดการประเมินเป็น

๓ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๑ : ผลงานรวมตามตัวชี้วัดผลงาน เฉพาะตัวรองเลขาธิการ (๕๐ คะแนน)</p> <p>๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดของสำนัก/กลุ่มงาน ตามแผนงาน/โครงการหรือตามผลงานที่สำนัก/กลุ่มงานรับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่จัดทำและกำหนดไว้ตั้งแต่ต้นปีที่หน่วยงานในกำกับของรองเลขาธิการรับผิดชอบ</p>	๒๐	<p>สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล ติดตามประเมินผลและสรุปคะแนน น้ำหนัก ร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของ เลขาธิการ น้ำหนักร้อยละ ๒๐</p>

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
๑.๒ ผลงานตามสืบงานสำคัญและผลลัพธ์ที่ เลขานุการคาดหวังปี ๒๕๖๔ ที่รองเลขานุการ รับผิดชอบ	๑๕	สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล ติดตามประเมินผลและสรุปคะแนน น้าหนัก ร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของ เลขานุการ น้าหนักร้อยละ ๒๐
๑.๓ ผลงานการกำกับดูแลและขับเคลื่อน Flagship องค์กรในเรื่องค่านิยมองค์กรใน หน่วยงานที่กำกับดูแลบรรลุวัตถุประสงค์  ๑) สนับสนุนให้หน่วยงานในกำกับมีการ ทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ของ พนักงาน  ๒) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับมีความ อิสระในการคิดและพูดในงานที่ เกี่ยวข้อง  ๓) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับกล้าคิด กล้าทำนอกกรอบ มีนวัตกรรม เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ  ๔) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานใน กำกับมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด และ แสวงหาแนวทางแก้ไขที่ดีขึ้น  ๕) สนับสนุนให้มีกิจกรรมการชื่นชมและ ให้รางวัลกับพนักงานที่เป็นตัวอย่าง หรือผู้นำสร้างค่านิยมองค์กร	๑๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการ ประเมินให้พนักงานในกลุ่มภารกิจประเมิน บรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม และระดับความสำเร็จในการนำค่านิยมองค์กร ไปปฏิบัติในการทำงานของแต่ละกลุ่มภารกิจ และสรุปคะแนน น้าหนักร้อยละ ๘๐ และจาก การประเมินของเลขานุการ น้าหนักร้อยละ ๒๐
ส่วนที่ ๒ : ผลงานรวมตามการประเมิน องค์กรและเลขานุการ (รองเลขานุการทุกคน ได้คะแนนเท่ากัน)  ๑) ผลการประเมินองค์กรมหาชน ของ กพร. (๑๐ คะแนน)  ๒) ผลการประเมินเลขานุการของ คบ. (๑๐ คะแนน)	๒๐	สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล สรุปคะแนนตามผลการประเมินองค์กรมหาชน ของ กพร. และผลการประเมินเลขานุการของ คบ. เสนอต่อเลขานุการ พิจารณา

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๓ : การแสดงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำองค์กร</p> <p>๑) ภาพรวมภาวะผู้นำ</p> <p>๒) การวางแผนและบริหารเชิงกลยุทธ์</p> <p>๓) การคิดนอกกรอบและการสร้างนวัตกรรม</p> <p>๔) การจัดการในภาวะวิกฤตและความขัดแย้ง</p> <p>๕) การมอบหมายและการสอนงาน</p> <p>๖) การครองตนและควบคุมตนเอง</p>	๓๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินรอบด้านและสรุปคะแนน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของเลขาธิการ น้ำหนักร้อยละ ๒๐</li> <li>● ผู้ประเมินรอบด้านได้แก่ รองเลขาธิการทุกคน ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานทุกคน และพนักงานในกลุ่มภารกิจกำกับทุกคน</li> </ul>

๑.๒ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่มงาน

กำหนดการประเมินเป็น ๔ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๑ : ผลการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน)</p> <p>๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดของสำนัก/กลุ่มงานตามแผนงาน/โครงการหรือตามผลงานที่สำนัก/กลุ่มงานรับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่จัดทำและกำหนดไว้ตั้งแต่ต้นปี</p>	๔๐	<p>ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่มงาน รายงานผลงานการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เสนอ สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล เพื่อสรุปคะแนน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของคณะผู้บริหาร(เลขาธิการและรองเลขาธิการ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐</p>
<p>๑.๒ ผลงานสนับสนุนภารกิจองค์กรและภารกิจอื่น ๆ ตามตัวชี้วัดที่กลุ่มภารกิจต่าง ๆ เสนอเพื่อประเมินการสนับสนุนภารกิจองค์กรและภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก/กลุ่มงาน ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>๑) การขับเคลื่อนประเด็นความมั่นคงทางอาหาร</p>	๑๐	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการให้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน ประเมินรอบด้าน สรุปคะแนนน้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของคณะผู้บริหาร(เลขาธิการและรองเลขาธิการ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐</p>

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>๒) การขับเคลื่อนประเด็นการจัดการปัญหา มลพิษทางอากาศจากฝุ่นพีเอ็ม ๒.๕ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ</p> <p>๓) การบูรณาการการดำเนินงาน Palliative care และ Living will ๑๒ เขต</p> <p>๔) การพัฒนา กลไกกระบวนการยกร่าง ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๓</p> <p>๕) การสนับสนุนข้อมูลเพื่อการสื่อสารในการผลิตสื่อ ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>๖) การแสดงบทบาทกรรมการ กขป. และการสนับสนุนการเลือกตั้ง กขป. ชุดใหม่</p> <p>๗) การมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร เช่น การควบคุมภายใน บริหารความเสี่ยง ITA PMQA Green office เป็นต้น</p> <p>๘) การสนับสนุนงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร IDP และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร</p>		
<p>๑.๓ ผลงานการกำกับดูแลและขับเคลื่อน Flagship องค์กรในเรื่องค่านิยมองค์กรในหน่วยงานที่กำกับดูแลบรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>๑) สนับสนุนให้หน่วยงานในกำกับมีการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ของพนักงาน</p> <p>๒) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับมีความอิสระในการคิดและพูดในงานที่เกี่ยวข้อง</p>	๑๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการให้พนักงานในสำนัก/กลุ่มงาน ประเมินบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม และระดับความสำเร็จในการนำค่านิยมองค์กรไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสรุปคะแนนน้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของคณะผู้บริหาร(เลขาธิการและรองเลขาธิการ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>๓) สนับสนุนให้พนักงานในกำกับกล้าคิด กล้าทำนอกกรอบ มีนวัตกรรม เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔) สนับสนุนให้ภายในหน่วยงานในกำกับมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด และแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ดีขึ้น</p> <p>๕) สนับสนุนให้มีกิจกรรมการชื่นชมและให้รางวัลกับพนักงานที่เป็นตัวอย่าง หรือผู้นำสร้างค่านิยมองค์กร</p>		
<p>ส่วนที่ ๒ : ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ</p>	<p>๑๐</p>	<p>สำนักนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล สรุปรายข้อมูลและคะแนนการประเมิน ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ เสนอต่อ คณะผู้บริหาร (เลขาธิการ รองเลขาธิการ) พิจารณา</p>
<p>ส่วนที่ ๓ : การพัฒนาสมรรถนะตนเองตาม IDP</p>	<p>๑๐</p>	<p>ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่มงาน รายงาน การพัฒนาสมรรถนะตนเองตาม IDP ต่อรองเลขาธิการที่กำกับ และเสนอคณะ ผู้บริหาร(เลขาธิการและรองเลขาธิการ) พิจารณา</p>
<p>ส่วนที่ ๔ : การแสดงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำองค์กร</p> <p>๑) การครองตนและควบคุมตนเอง</p> <p>๒) ภาวะผู้นำ</p> <p>๓) การวางแผนและการบริหารจัดการ</p> <p>๔) การสานพลังความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานอื่น ๆ ใน สข.</p> <p>๕) การมอบหมายงานและการสอนงาน</p> <p>๖) ความสามารถในการสื่อสาร</p>	<p>๒๐</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัด กระบวนการประเมินรอบด้าน สรุปรายคะแนน นำหน้ากร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของ คณะผู้บริหาร (เลขาธิการ และรองเลขาธิการ) นำหน้ากร้อยละ ๒๐</li> <li>● ผู้ประเมินรอบด้านได้แก่ ผู้อำนวยการ สำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานทุกคน</li> </ul>

๑.๓ เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานโครงการ กำหนดการประเมินเป็น ๕ ส่วน กำหนดระดับคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	ผู้ประเมิน และวิธีการ
ส่วนที่ ๑ : ผลงานการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของสำนัก และผลงานการสนับสนุนภารกิจองค์กรและภารกิจอื่น ๆ	๔๐	นำคะแนนส่วนที่ ๑ (เฉพาะข้อ ๑.๑ และ ๑.๒) ของผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน มาปรับเป็นคะแนนของพนักงาน พนักงานทั้งสำนัก/กลุ่มงานได้คะแนนเท่ากัน
ส่วนที่ ๒ : ผลงานรายบุคคล ๑) การมีส่วนร่วมในการผลักดันงานของสำนัก/กลุ่มงาน ๒) ผลงานที่สำเร็จภูมิใจ ๓) สิ่งที่ได้เรียนรู้จากความสำเร็จ	๓๐	พนักงานรายงานผลงานรายบุคคล โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ประเมินน้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของรองเลขาฯ ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานในกลุ่มภารกิจ น้ำหนักร้อยละ ๒๐
ส่วนที่ ๓ : การพัฒนาสมรรถนะตนเองตาม IDP	๑๐	พนักงานรายงาน และให้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของรองเลขาฯ ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานในกลุ่มภารกิจ น้ำหนักร้อยละ ๒๐
ส่วนที่ ๔ : การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	๑๐	พนักงานรายงาน และให้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของรองเลขาฯ ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานในกลุ่มภารกิจ น้ำหนักร้อยละ ๒๐

ส่วน	คะแนน	ผู้ประเมิน และวิธีการ
ส่วนที่ ๕ : รอบด้านโดยผู้เกี่ยวข้อง พฤติกรรมในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ๒) การสานพลังความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น ๓) การให้บริการ ๔) การมีจิตสาธารณะ ๕) ความสามารถในการสื่อสาร ๖) การเรียนรู้และปรับตัว	๑๐	<ul style="list-style-type: none"><li>● กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินรอบด้าน โดยใช้แบบประเมินความเห็นรอบด้าน สรุปละเอียด คะแนน น้ำหนักร้อยละ ๘๐ และจากการประเมินของรองเลขาฯ ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานในกลุ่มภารกิจ น้ำหนักร้อยละ ๒๐</li><li>● ผู้ประเมินรอบด้านได้แก่ พนักงานในกลุ่มภารกิจทั้งหมด</li></ul>

## ๒. วิธีการในการประเมิน

๒.๑ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดให้มีกระบวนการประเมินตามหลักเกณฑ์

ข้อ ๑ เพื่อให้ได้คะแนนรวมในแต่ละส่วน

๒.๒ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของรองเลขาธิการให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยรองเลขาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๓ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ช่วยราชการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานให้เลขาธิการและรองเลขาธิการร่วมอภิปรายความเห็นร่วมกัน

๒.๔ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๔.๑ การพิจารณาคะแนนในแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน ต้องมีการกระจายระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อจำแนกความแตกต่างของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ ดังนี้

- สูงกว่ามาตรฐานอย่างเด่นชัด
- สูงกว่ามาตรฐาน
- มาตรฐาน
- พอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง
- ไม่ผ่านการประเมิน

๒.๔.๒ การพิจารณาในระดับกลุ่มภารกิจ ให้รองเลขาธิการ และผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน ในกลุ่มภารกิจ อภิปรายและสรุปผลการประเมินพนักงานในกลุ่มภารกิจร่วมกัน โดยสำนักงาน กำหนดสัดส่วน ผลงานระดับสูงกว่ามาตรฐานอย่างเด่นชัดและสูงกว่ามาตรฐาน รวมกันคิดเป็นประมาณร้อยละ ๑๐ - ๒๐ ระดับมาตรฐานคิดเป็นประมาณร้อยละ ๖๐-๘๐ ระดับพอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุงและไม่ผ่านการประเมินตามผลการประเมิน ทั้งนี้ ให้เตรียมข้อมูลเพื่อชี้แจงคณะผู้บริหารถึงผลงานของผู้ที่มีผลประเมินอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐานอย่างเด่นชัด สูงกว่ามาตรฐาน พอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง และไม่ผ่าน ให้ชัดเจนถึงหลักฐานเชิงประจักษ์ของผลการประเมินนั้นด้วย ทั้งนี้ ในการพิจารณาสรุปผลการประเมินของพนักงานและพนักงานโครงการ คณะผู้บริหารอาจพิจารณาปรับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่กลุ่มภารกิจเสนอเพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวมสอดคล้องและเหมาะสมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี

๓.๑ สำนักงานจะพิจารณาวงเงินการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี ตามสถานการณ์งบประมาณขององค์กรและตามประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน

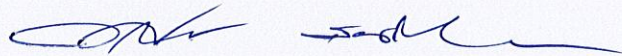
๓.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปีตามระดับผลงาน ๕ ตามข้อ ๓.๑ ในเบื้องต้น มีดังนี้

ระดับ	จำนวนคน ร้อยละ	ร้อยละของการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน		
		พ.ผู้ช่วยฯ นักวิชาการ นักบริหารจัดการ	ผู้อำนวยการ นักบริหารอาวุโส หัวหน้างาน	ผอ.สำนัก หนกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ
สูงกว่ามาตรฐานอย่าง เด่นชัด	ไม่เกินร้อยละ ๒๐	๘.๕	๘.๐	๗.๕
สูงกว่ามาตรฐาน		๗.๕	๗.๐	๖.๕
มาตรฐาน	อยู่ระหว่าง ๖๐-๘๐	๖.๕	๖.๐	๕.๕
พอใช้มีประเด็นต้อง ปรับปรุง	ตามผลการประเมิน	๔.๕	๔.๐	๓.๕
ไม่ผ่าน	ตามผลการประเมิน	-	-	-



๓.๒ สำนักงานจะกำหนดวงเงินในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้แก่กลุ่มภารกิจ  
ในสัดส่วนที่เท่ากันตามฐานเงินเดือนรวมของพนักงาน และพนักงานโครงการในกลุ่มภารกิจ ทั้งนี้พนักงานและ  
พนักงานโครงการ จะได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีโดย  
สำนักงานจะปรับจำนวนเงินในการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามฐานเงินเดือน/  
ค่าตอบแทนรวมของแต่ละกลุ่มภารกิจอย่างเหมาะสม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประทีป ธนกิจเจริญ)

เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ