



ประกาศกรมสุขภาพจิต

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมสุขภาพจิต

.....

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร ๑๐๐๒ / ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน

ดังนั้น กรมสุขภาพจิต จึงประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ในสังกัด กรมสุขภาพจิต สำหรับรอบ การประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑. รอบระยะเวลา การประเมิน
๒. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วน คะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ
๔. ระดับการประเมิน
๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๖. การพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ
๗. การติดตามผลการปฏิบัติราชการ
๘. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๙. การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๐. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๑. การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๒. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน
๑๓. ระบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อกรมสุขภาพจิต รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

## คำอธิบาย

หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของ กรมสุขภาพจิต ในแต่ละองค์ ประกอบ

| องค์ประกอบ   | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|--|--|
| ๑. รอบระยะเวลาในการประเมินผล   | <p><b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ /ลูกจ้างประจำ</b><br/>           รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป<br/>           รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน</p>   |
| ๒. องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ   | <p><b>ข้าราชการ พนักงานราชการ</b><br/>           ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐<br/>           ๒. องค์ประกอบอื่นด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๑๐<br/>           ๓. สมรรถนะ ร้อยละ ๑๕<br/>           ๔ องค์ประกอบอื่นด้านสมรรถนะ ร้อยละ ๕</p> <p><b>ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</b><br/>           ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๔๐<br/>           ๒. องค์ประกอบอื่นด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๑๐<br/>           ๒. สมรรถนะ ร้อยละ ๔๐<br/>           ๓. องค์ประกอบอื่นด้านสมรรถนะ ร้อยละ ๑๐</p> <p>โดยให้หน่วยงานสามารถเลือกใช้อ้องค์ประกอบทั้ง ๔ หรือไม่กี่ก็ได้ กรณีไม่เลือกใช้อ้องค์ประกอบอื่นด้านใดก็ตามให้นำคะแนนขององค์ประกอบอื่น (ที่ไม่เลือกใช้) รวมกับคะแนนขององค์ประกอบด้านนั้น <u>กรณีเลือกใช้อ้องค์ประกอบอื่นด้านใดก็ตาม หน่วยงานจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลขององค์ประกอบอื่นที่เลือกใช้ให้ชัดเจน และเสนอขอความเห็นชอบต่อกรมสุขภาพจิต ก่อนประกาศใช้ในหน่วยงาน</u></p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b><br/>           ๑. ผลงาน ๗๐ คะแนน<br/>           ๒. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน</p> |
| ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ<br><br>๓.๑ <u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u> | <p>แหล่งที่มาของตัวชี้วัด<br/> <b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ</b><br/>           ๑. คำรับรองการปฏิบัติราชการ/ยุทธศาสตร์ของกรม<br/>           ๒. ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน<br/>           ๓. งาน/ภารกิจ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>  |

| องค์ประกอบ                | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|---------------------------|--|
|                           | <p>๔. *คลังตัวชี้วัดสำหรับสายงานหลักกรมสุขภาพจิต (ให้กำหนดตัวชี้วัดจากคลังตัวชี้วัดสายงานหลักกรมสุขภาพจิต จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ตัว แก่ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลักกรมสุขภาพจิต)</p> <p>๕. * เกณฑ์มา มาตรฐาน PMQA (กระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน) / HA / ISO (ให้กำหนดตัวชี้วัดจากเกณฑ์มาตรฐาน PMQA (กระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน) / HA / ISO แก่ผู้รับผิดชอบงาน PMQA / HA / ISO)</p> <p>*หมายเหตุ เป็นตัวชี้วัดที่ให้หน่วยงานกำหนด และประเมิน โดยอาจคิดคะแนนเพื่อใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยหรือไม่ ก็ได้</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>๑. ผลงาน ๗๐ คะแนน แบ่งเป็น</p> <p>    ๑.๑ ปริมาณงาน ๑๕ คะแนน<br/>(พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับ เป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน)</p> <p>    ๑.๒ คุณภาพงาน ๑๕ คะแนน<br/>(พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)</p> <p>    ๑.๓ ความทันเวลา ๑๕ คะแนน<br/>(พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้นๆ)</p> <p>    ๑.๔ ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน ๑๕ คะแนน<br/>(พิจารณาจากผลผลิต หรือผลลัพธ์ ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)</p> <p>    ๑.๕ ความคุ้มค่าของงาน ๑๐ คะแนน<br/>(พิจารณาจากความสัมพันธ์ ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน หรือโครงการ)</p> <p>    ต้องมีการกำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการดำเนินงานให้สอดคล้องตามองค์ประกอบที่กำหนด และแจ้งให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนมีการประเมิน เช่น องค์ประกอบด้านผลงาน ในเรื่องปริมาณงาน อาจกำหนดว่าในรอบการประเมินจะต้องทำงานสำเร็จกี่ชิ้น จึงจะได้คะแนนเต็ม กรณีทำงานไม่สำเร็จตามกำหนด ก็จะได้คะแนนลดหลั่นลงมา</p> |
| ๓.๑.๑ จำนวนตัวชี้วัด      | <p><b>ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และหรืองาน</b><br/>ให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๗ ตัว</p> <p><b>ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน</b><br/>ให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๕ ตัว</p> <p><b>พนักงานราชการ</b><br/>ให้มีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอด ไม่น้อยกว่า ๓ ตัว</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b><br/>ให้กำหนดตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดให้สอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบ อย่างน้อย ๑ ตัว ในแต่ละองค์ประกอบย่อย</p>  |
| ๓.๑.๒ การกำหนดค่าเป้าหมาย | <p><b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ</b><br/>แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับ ๑ ต่ำกว่าที่คาดหวังและต้องปรับปรุงแก้ไข</li> </ul>   |

| องค์ประกอบ                        | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับ ๒ ต่ำกว่าที่คาดหวัง</li> <li>- ระดับ ๓ บรรลุตามที่คาดหวัง</li> <li>- ระดับ ๔ เกินกว่าที่คาดหวัง</li> <li>- ระดับ ๕ ดีเด่น</li> </ul> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b><br/>ให้ผู้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเทียบเคียงกับสัดส่วนคะแนนที่ให้ไว้ในแต่ละองค์ประกอบการประเมิน เช่นปริมาณงานร้อยละ ๑๕ หรือเท่ากับ ๑๕ คะแนน ผู้ปฏิบัติงานต้องส่งมอบงาน ๑๕ ชิ้น จึงจะได้คะแนนเต็ม หากผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามจำนวนดังกล่าว เช่นปฏิบัติงานได้ ๑๓ ชิ้น ให้ได้รับ ๑๓ คะแนน ทั้งนี้ให้ใช้การเทียบสัดส่วนในลักษณะของบัญญัติไตรยางศ์ในการคิดคำนวณคะแนนจากเป้าหมายการทำงานที่กำหนด</p>  |
| <p>๓.๑.๓ การกำหนด<br/>น้ำหนัก</p> | <p><b>ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และหรืองาน</b><br/>ได้แก่ ผู้ได้รับการถ่ายโอนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน ให้กำหนดน้ำหนัก ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ยุทธศาสตร์ของ กรม ให้กำหนดน้ำหนักเท่ากับ ๓</li> <li>- ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้กำหนดน้ำหนักเท่ากับ ๒</li> <li>- ตัวชี้วัดในคลังตัวชี้วัดสำหรับสายงานหลักกรมสุขภาพจิต ให้กำหนดน้ำหนักเท่ากับ ๑</li> <li>- ตัวชี้วัดตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA (กระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน) / HA / ISO ให้กำหนดน้ำหนักเท่ากับ ๑</li> <li>- ตัวชี้วัดตามงาน/ภารกิจ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กำหนดน้ำหนัก เท่ากับ ๑</li> </ul> <p><b>ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน</b><br/>ให้กำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด ทุกประเภทเท่ากัน โดยกำหนดน้ำหนัก แต่ละตัวชี้วัด เท่ากับ ๑</p> <p><b>พนักงานราชการ</b><br/>ให้กำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด ทุกประเภทเท่ากัน โดยกำหนดน้ำหนัก แต่ละตัวชี้วัด เท่ากับ ๑</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b> ไม่กำหนดในการคำนวณค่าคะแนนที่ได้รับ เนื่องจากใช้การพิจารณาจากคะแนนที่ได้รับจริง</p> |
| <p>๓.๒ <u>สมรรถนะที่กำหนด</u></p> | <p><b>แหล่งที่มาของสมรรถนะ</b><br/><b>ข้าราชการ</b> พจนานุกรมสมรรถนะกรมสุขภาพจิต ซึ่งกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.กรม แล้ว ในการประชุม อ.ก.พ.กรม เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔ และ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยมีการกำหนดรายละเอียดพฤติกรรมบ่งชี้</p>   |

| องค์ประกอบ | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |
|------------|---|
|            | <p>รายการ และ ระดับ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร รายละเอียดตาม <b>เอกสารหมายเลข ๑</b> สำหรับข้าราชการแต่ละประเภท ดังนี้</p> <p>๑.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานหลักกรมสุขภาพจิต และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน รวม ๑๓ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ตำแหน่งนายแพทย์</li> <li>■ ตำแหน่งทันตแพทย์</li> <li>■ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ</li> <li>■ ตำแหน่งนักจิตวิทยา</li> <li>■ ตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิก</li> <li>■ ตำแหน่งเภสัชกรรม</li> <li>■ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์</li> <li>■ ตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัด</li> <li>■ สายงานนักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย</li> <li>■ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา</li> <li>■ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาพิเศษ</li> <li>■ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข</li> <li>■ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข</li> </ul> <p>๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานสนับสนุน รวมจำนวน ๔๐ สายงาน ได้แก่ตำแหน่งที่นอกเหนือจากข้อ ๑.๑</p> <p>๑.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ</p> <p><b><u>พนักงานราชการ</u></b></p> <p>ให้กำหนดรายการสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากพจนานุกรมสมรรถนะกรมสุขภาพจิต เช่นเดียวกับข้าราชการในชื่อตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน</p> <p><b><u>ลูกจ้างประจำ</u></b></p> <p>ให้ใช้การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดใน องค์ประกอบการประเมิน ๓๐ คะแนน แบ่งเป็น</p> <p>๑ ความสามารถและอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงาน ๕ คะแนน<br/>(พิจารณา จากความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค)</p> <p>๒ การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ ๕ คะแนน<br/>(พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน)</p> <p>๓ ความรับผิดชอบ ๔ คะแนน</p> |

| องค์ประกอบ                | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|---------------------------|--|
|                           | <p>(พิจารณาจากการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)</p> <p>๔ ความร่วมมือ ๔ คะแนน<br/>(พิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี)</p> <p>๕ สภาพการมาปฏิบัติงาน ๔ คะแนน<br/>(พิจารณาจากการตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน)</p> <p>๖ การวางแผน ๔ คะแนน<br/>(พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)</p> <p>๒.๗ ความคิดริเริ่ม ๔ คะแนน<br/>(พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่ม ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิมนั้น รวมทั้งมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และใช้ประโยชน์ต่อองค์กร)</p>   |
| <p>๓.๒.๑ จำนวนสมรรถนะ</p> | <p><b>ข้าราชการ</b></p> <p>๑.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานหลักกรมสุขภาพจิต และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน รวม <b>ให้กำหนดรายการสมรรถนะ</b> ดังนี้</p> <p><u>รายการสมรรถนะเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> จำนวน ๘ รายการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์</li> <li>๒) บริการที่ดี</li> <li>๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</li> <li>๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ</li> <li>๕) การทำงานเป็นทีม</li> <li>๖) การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีสุขภาพจิต</li> </ol> <p>(สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ตัวที่ ๑)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๗) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ตัวที่ ๒</li> <li>๘) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ตัวที่ ๓</li> </ol> <p>เช่น ตำแหน่งนักจิตวิทยา รายการสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>ตัวที่ ๑ คือ การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีสุขภาพจิต</p> <p>ตัวที่ ๒ คือ การตรวจวินิจฉัยทางจิตวิทยา</p> <p>ตัวที่ ๓ คือ การบำบัดทางจิตวิทยา</p> <p><u>รายการสมรรถนะเพื่อการพัฒนา</u> จำนวน ๓ รายการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ศิลปะการสื่อสารใจ</li> <li>๒) การคิดเชิงวิเคราะห์</li> <li>๓) ภาวะผู้นำ</li> </ol> <p>๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานสนับสนุน <b>ให้กำหนดรายการสมรรถนะ</b> ดังนี้</p> <p><u>รายการสมรรถนะเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> จำนวน ๘ รายการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์</li> <li>๒) บริการที่ดี</li> </ol> |

| องค์ประกอบ | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |
|------------|---|
|            | <p>๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ<br/> ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ<br/> ๕) การทำงานเป็นทีม<br/> ๖) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ<br/> (สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ตัวที่ ๑)<br/> ๗) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ตัวที่ ๒)<br/> ๘) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ตัวที่ ๓)</p> <p>เช่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป รายการสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ<br/> ตัวที่ ๑ คือ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ<br/> ตัวที่ ๒ คือ ความยึดหยุ่นผ่อนปรน<br/> ตัวที่ ๓ คือ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ<br/> <u>รายการสมรรถนะเพื่อการพัฒนา</u> จำนวน ๒ รายการ คือ</p> <p>๑) การคิดเชิงวิเคราะห์<br/> ๒) ภาวะผู้นำ</p> <p>๑.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท<br/> อำนวยการและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง”<br/> และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ <b>ให้กำหนดรายการ<br/> สมรรถนะ ดังนี้</b></p> <p><u>รายการสมรรถนะเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> จำนวน ๑๑ รายการ คือ</p> <p>๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์<br/> ๒) บริการที่ดี<br/> ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ<br/> ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม<br/> ๕) การทำงานเป็นทีม<br/> ๖) สภาวะผู้นำ<br/> ๗) วิสัยทัศน์<br/> ๘) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ<br/> ๙) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน<br/> ๑๐) การควบคุมตนเอง<br/> ๑๑) การสอนงานและการมอบหมายงาน</p> <p><u>รายการสมรรถนะเพื่อการพัฒนา</u> จำนวน ๒ รายการ คือ</p> <p>๑) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ<br/> ๒) การคิดเชิงวิเคราะห์</p> <p><b>พนักงานราชการ</b><br/> <b>ให้กำหนดรายการสมรรถนะ เฉพาะรายการสมรรถนะเพื่อประเมินผลการ<br/> ปฏิบัติงาน</b> จำนวน ๕ รายการ คือ</p> <p>๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> |

| องค์ประกอบ                            | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |
|---------------------------------------|---|
|                                       | <p>๒) บริการที่ดี</p> <p>๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p> <p>๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</p> <p>๕) การทำงานเป็นทีม</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b><br/>ให้ใช้การ ประเมิน คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดใน องค์ประกอบการ ประเมิน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานให้ครบทุกองค์ประกอบ</p>  |
| <p>๓.๒.๒ การกำหนด<br/>ค่าเป้าหมาย</p> | <p><b>ข้าราชการ และพนักงานราชการ</b><br/>กำหนดค่าเป้าหมาย(ระดับที่คาดหวัง)ของสมรรถนะแต่ละรายการ ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในพจนานุกรมสมรรถนะกรมสุขภาพจิต (<b>เอกสารหมายเลข ๑</b>) ซึ่งเป็นการ กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.กรม แล้ว ในการประชุม อ.ก.พ.กรม เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔</p> <p><b>พนักงานราชการ</b><br/>ให้กำหนด ค่าเป้าหมาย (ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ) สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากพจนานุกรมสมรรถนะกรม สุขภาพจิต เช่นเดียวกับข้าราชการในชื่อตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน ในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b><br/>ให้ผู้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายตามคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียง กับสัดส่วนคะแนน ที่ให้ไว้ในแต่ละองค์ประกอบการประเมิน เช่นการรักษาวินัย ๕ คะแนน ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่เคยทำผิดวินัย หรือระเบียบที่กำหนด จึงจะได้คะแนน เต็ม หากมีการทำผิด เช่น ทำผิด ๑ ครั้ง ให้ได้รับ ๔ คะแนน ทั้งนี้ให้ใช้การเทียบ สัดส่วนในลักษณะของบัญญัติไตรยางศ์ในการคิดคำนวณคะแนนจากเป้าหมายตาม คุณลักษณะที่กำหนด</p> |
| <p>๓.๒.๓ การกำหนด<br/>น้ำหนัก</p>     | <p><b>ข้าราชการ และพนักงานราชการ</b><br/>ไม่มีการกำหนดน้ำหนักใน แต่ละรายการสมรรถนะ ให้คำนวณคะแนนสมรรถนะ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่า หรือเท่ากับ ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓</li> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของ สมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒</li> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำ กว่า ระดับของ สมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑</li> <li>- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำ กว่า ระดับของ สมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐</li> </ul>  |



| องค์ประกอบ                       | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|----------------------------------|--|
|                                  | <p>หลังจากนั้นใช้สูตรการคำนวณคะแนนสมรรถนะ ดังนี้<br/> <math display="block">\text{ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทุกตัว} / (\text{จำนวนสมรรถนะ} * ๓)</math> <b>ลูกจ้างประจำ</b> ไม่กำหนดในการคำนวณค่าคะแนนที่ได้รับ เนื่องจากใช้การพิจารณาจากคะแนนที่ได้รับจริง</p>   |
| ๔. ระดับการประเมิน               | <p><b>ข้าราชการทั่วไปทุกตำแหน่ง รวมทั้งข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับดีเด่น (.....)</li> <li>- ระดับดีมาก (.....)</li> <li>- ระดับดี (.....)</li> <li>- ระดับพอใช้ (.....)</li> <li>- ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน</li> </ul> <p>การกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการประเมิน ให้หน่วยงานเป็นผู้กำหนดตามวิธีการหาช่วงคะแนน(ค่าพิสัย)ที่กรมกำหนด (แบบอิงกลุ่ม)</p> <p><b>พนักงานราชการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับดีเด่น ( ๙๕ - ๑๐๐ % )</li> <li>- ระดับดีมาก ( ๘๕ - ๙๔ % )</li> <li>- ระดับดี ( ๗๕ - ๘๔ % )</li> <li>- ระดับพอใช้ ( ๖๕ - ๗๔ % )</li> <li>- ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) ไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน</li> </ul> <p>การกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการประเมิน เป็นไปตามที่กำหนดในกฎระเบียบของพนักงานราชการ (แบบอิงเกณฑ์)</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)</li> <li>- ระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)</li> <li>- ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง</li> </ul> <p>การกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการประเมิน เป็นไปตามที่กำหนดในกฎระเบียบของลูกจ้างประจำ (แบบอิงเกณฑ์)</p> |
| ๕. แบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ | <p><b>ข้าราชการ</b><br/>ใช้แบบฟอร์มตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมสุขภาพจิต ตาม<b>เอกสารหมายเลข ๒.๑</b></p> <p><b>พนักงานราชการ</b><br/>ใช้แบบฟอร์มตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมสุขภาพจิต ตาม<b>เอกสารหมายเลข ๒.๒</b></p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b><br/>ใช้แบบฟอร์มตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมสุขภาพจิต ตาม<b>เอกสารหมายเลข ๒.๓</b></p>  |

| องค์ประกอบ                                      | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด  |
|---|---|
| ๖. การพัฒนาผล การปฏิบัติ ราชการ                 | <p><b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ</b></p> <p>ให้ผู้บังคับบัญชา จัดให้มีการ พัฒนา แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อพบว่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ทั้งนี้เพื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาระดับสมรรถนะให้เท่ากับหรือสูงกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง</li> <li>๒. พัฒนาทักษะ ความรู้ที่จำเป็นตาม Career Path และ Training Road Map</li> <li>๓. พัฒนาเพื่อเพิ่มผลผลิตในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานบริการ (Excellent Center)</li> </ol> <p>และให้บันทึกผลการพัฒนาลงในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้วย รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลการพัฒนารายบุคคลลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>ให้ผู้บังคับบัญชา จัดให้มีการ พัฒนา แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> |
| ๗. การติดตามผลการปฏิบัติ ราชการ                 | <p><b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ /ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตาม พัฒนา และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติราชการ ในระหว่างรอบการประเมิน</p>  |
| ๘. การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ                | <p><b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ /ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นรอบการประเมิน สำหรับ ผู้รับการประเมิน ที่ไปช่วยราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาของ ผู้รับการประเมิน ใน หน่วยงานที่ไปช่วยราชการ ทั้งภายในและภายนอกสังกัดกรมสุขภาพจิต เป็น “ผู้มี อำนาจหน้าที่ประเมิน” เมื่อสิ้นรอบการประเมิน</p>  |
| ๙. การแจ้งผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ       | <p><b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ /ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>ให้ผู้ บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ <b>เฉพาะคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติราชการในเบื้องต้น</b> ซึ่งคะแนนดังกล่าวได้ผ่านความ เห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ หน่วยงาน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมินในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมสุขภาพจิต พร้อมให้คำปรึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนา</p>  |
| ๑๐. การกลั่นกรองผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ | <p><b>ข้าราชการ /พนักงานราชการ /ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>ให้มีการทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ และให้ครอบคลุมถึง พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ในหน่วยงานด้วย</p>  |

| องค์ประกอบ   | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|--|--|
| <p>๑๑. การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>                   | <p><b>ข้าราชการ / พนักงานราชการ</b></p> <p>ให้หน่วยงานประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด เฉพาะกลุ่มระดับดีเด่น และดีมาก หลังกรมสุภาพจิตได้มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน / ค่าตอบแทน และประกาศอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนแล้ว ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><b>ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>ให้หน่วยงานประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ลูกจ้างประจำ ในสังกัด เฉพาะกลุ่มระดับดีเด่น หลังกรมสุภาพจิตได้มีคำสั่งเลื่อนค่าจ้างแล้ว ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>  |
| <p>๑๒. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน</p>  | <p><b>ข้าราชการ / พนักงานราชการ / ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>ให้หน่วยงาน บันทึกผลการประเมินข้าราชการรายบุคคล (เฉพาะข้าราชการ กลุ่มชำนาญการพิเศษลงมา ) ลงในโปรแกรมระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกรมสุภาพจิต ที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำขึ้น ซึ่งอยู่ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ สำหรับข้าราชการระดับ เชี่ยวชาญขึ้นไป พนักงานราชการ / ลูกจ้างประจำ ให้หน่วยงานกำหนดการจัดเก็บ ผลการประเมิน ไว้ในรูปแบบที่สามารถสืบค้นข้อมูลย้อนหลัง และสามารถจัดทำสรุป วิเคราะห์ผลในภาพรวมของระดับหน่วยงานได้ ส่วนแบบประเมินรายบุคคล(ต้นฉบับ)ทุกคน ให้เก็บไว้ที่หน่วยงานต้นสังกัด</p>   |
| <p>๑๓. ระบบการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อกรมสุภาพจิต</p> | <p><b>ข้าราชการ / พนักงานราชการ / ลูกจ้างประจำ</b></p> <p>หลังจากหน่วยงานได้บันทึกผลประเมินรายบุคคล(เฉพาะข้าราชการ กลุ่มชำนาญการพิเศษลงมา) ลงในโปรแกรมระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกรมสุภาพจิตเรียบร้อยแล้ว โปรแกรมจะประมวลผลข้อมูล และจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลสำหรับใช้ดำเนินการบริหารค่าตอบแทนต่อไป โดยหน่วยงานไม่ต้องรายงานผลการประเมินแต่อย่างใด กรมฯจะเรียกใช้ข้อมูลจากระบบรายงานของโปรแกรมเอง สำหรับข้าราชการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป / พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้รายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด <b>เอกสารหมายเลขหมายเลข ๓</b> ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>สำหรับข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มที่กรมฯได้กำหนดการติดตามและตรวจสอบการถ่ายโอนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และหรืองาน</li> <li>- กลุ่มหัวหน้าตึกผู้ป่วย หรือเทียบเท่า</li> <li>- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานศูนย์สุภาพจิต และหน่วยงานส่วนกลาง</li> <li>- กลุ่มข้าราชการที่ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าประสงค์ในการพัฒนางานสุภาพจิต ได้แก่</li> </ul> |

| องค์ประกอบ | หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด   |
|------------|--|
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) ของสำนักงาน ก.พ.</li> <li>- กลุ่มข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสู่ระบบ Talent Management System กรมสุขภาพจิต</li> <li>- กลุ่มข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสู่ระบบ Succession Planning System กรมสุขภาพจิต</li> <li>- กลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาล ที่อยู่ในระหว่างใช้ทุน (ไม่รวมตำแหน่ง นายแพทย์) เช่นทุนรัฐบาลเพื่อตีดุคผู้มีศักยภาพสูง ที่กำลังศึกษาอยู่ใน สถาบันการศึกษา ในประเทศ และผู้ที่เพิ่งกลับมาปฏิบัติราชการหลังการลา ศึกษา</li> </ul> <p>ขอให้จัดส่งสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อติดตามผลดำเนินการด้วย ส่วนข้าราชการที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มที่กรมฯ ติดตาม ตรวจสอบ รวมถึงพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ จะใช้วิธีสุ่มตรวจ เป็นรายชื่อไป</p> |

## สำหรับแนบท้ายประกาศฯ ได้แก่

เอกสารหมายเลข 1 (พจนานุกรมสมรรถนะ)

เอกสารหมายเลข 2.1 (แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ:ข้าราชการ)

เอกสารหมายเลข 2.1 (แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ:พนักงานราชการ)

เอกสารหมายเลข 2.1 (แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ:ลูกจ้างประจำ)

เอกสารหมายเลข 3 (แบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ขอให้หน่วยงานดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ข้าราชการสัมพันธ์ สำหรับเครือข่ายกองการเจ้าหน้าที่ เรื่องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานกรมสุขภาพจิต รอบแรก ปี ๒๕๕๖