



สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
เรื่อง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๙ ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน และแผนการเงินและงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๖ ระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยรองเลขาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการจ้างพนักงานโครงการ พ.ศ.๒๕๖๕ เลขาธิการขอประกาศเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๑ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองเลขาธิการ กำหนดการประเมินเป็น ๓ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๑ : ผลงานรวมตามการประเมินองค์กร (รองเลขาธิการ ทุกคนได้คะแนนเท่ากัน) ๑) ผลการประเมินระดับองค์กร โดย กพร. (๑๐ คะแนน) ๒) ตัวชี้วัดตาม Flagship องค์กร (๑๐ คะแนน)	๔๐	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สรุปคะแนนตามผลการประเมินตัวชี้วัดระดับองค์กรและตัวชี้วัดตาม flagship

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๒ : ผลงานตามตัวชี้วัดของ รองเลขาธิการ ในสำนักที่กำกับดูแล พิจารณาจาก ผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดของ ผู้อำนวยการสำนักที่กำกับ	๓๐	นำคะแนนผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดของ ผู้อำนวยการสำนักมาเป็นคะแนนในส่วนนี้
ส่วนที่ ๓ : การแสดงสมรรถนะด้านบริหาร และพัฒนาทีมงาน ๑) ภาวะผู้นำ ๒) วิสัยทัศน์ ๓) การวางกลยุทธ์ ๔) ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน ๕) การควบคุมตนเอง ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน	๓๐	<ul style="list-style-type: none"> • กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัด กระบวนการประเมินรอบด้าน • ผู้ประเมินรอบด้านได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> • เลขาธิการ รองเลขาธิการ (๑๐ คะแนน) • ผู้อำนวยการสำนัก พนักงาน พนักงาน โครงการในกำกับของรองเลขาธิการ (๒๐ คะแนน)

๑.๒ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนัก กำหนดการประเมินเป็น

๗ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๑ : ผลงานรวมตามการประเมิน องค์กร (ผู้อำนวยการสำนักทุกคนได้คะแนน เท่ากัน) ๑) ผลการประเมินระดับองค์กร โดย กพร. (๑๐ คะแนน) ๒) ตัวชี้วัดตาม Flagship องค์กร (๑๐ คะแนน)	๒๐	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สรุปคะแนนตามผลการประเมินตัวชี้วัดระดับ องค์กรและตัวชี้วัดตาม flagship ที่เลขาธิการ รับผิดชอบ

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๒ : ผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>พิจารณาจากผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสำนัก โดยให้รองเลขาธิการในกำกับและเลขาธิการเห็นชอบ ตั้งแต่ต้นปี</p> <p>หมายเหตุ : ข้อตกลงการทำงานสามารถปรับปรุงได้หากแผนงานประจำปีและตัวชี้วัดขององค์กรมีการปรับปรุง</p>	๕๐	<p>ผู้อำนวยการสำนัก รายงานผลงานและประเมินตนเองเบื้องต้นก่อนสิ้นปีงบประมาณ และให้รองเลขาธิการที่กำกับพิจารณาคะแนน</p>
<p>ส่วนที่ ๓ : ผลงานตามโครงการบูรณาการ (Chief Program Officer : CPO)</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักที่รับผิดชอบกำกับ CPO มีตัวชี้วัดที่ต้องได้รับการประเมินในเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) มีแผนปฏิบัติการของ CPO เพื่อใช้ในการสื่อสารการทำงานระหว่างกัน ๒) กำกับและดูแลให้บุคลากรนำแผนปฏิบัติการ ไปปฏิบัติงานจนบรรลุผลลัพธ์ ๓) จัดให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม CPO อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง <p>หมายเหตุ กรณีผู้อำนวยการสำนักที่ไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใน CPO ให้ปรับคะแนนส่วนที่ ๒ เป็น ๕๐ คะแนนแทนคะแนนในส่วนนี้</p>	๑๐	<p>ผู้อำนวยการสำนัก รายงานผลงานและประเมินตนเองเบื้องต้นก่อนสิ้นปีงบประมาณ และให้รองเลขาธิการที่กำกับพิจารณาคะแนน</p>
<p>ส่วนที่ ๔ : สมรรถนะการทำงานตามรายการสมรรถนะของ สช.</p>	๕	<p>รองเลขาธิการที่กำกับประเมินสมรรถนะการทำงานผู้อำนวยการสำนัก ตามรายการสมรรถนะ สช. ที่กำหนด</p>

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๕ สมรรถนะด้านการบริหารและพัฒนาทีมงาน</p> <p>๑) การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาภาพลักษณ์หน่วยงาน</p> <p>๒) การวางแผนและการบริหารจัดการ</p> <p>๓) การมอบหมายงานและการสอนงาน</p> <p>๔) ความสามารถในการสื่อสาร</p> <p>๕) การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทีมงาน</p>	<p>๑๐</p>	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินโดยมีผู้ประเมินดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เลขาธิการ รองเลขาธิการในกำกับ คะแนน (๕คะแนน) ● พนักงานในสำนักที่กำกับ และพนักงานใน CPO ที่กำกับ (๕ คะแนน)
<p>ส่วนที่ ๖ การพัฒนาและฝึกอบรม พิจารณาจาก จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมและเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามที่ กำหนด คนละไม่น้อยกว่า ๔๐ ชม.ต่อปี จากการเข้าร่วมกิจกรรมดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การเข้าร่วมฝึกอบรมตามกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ ● การร่วมเรียนรู้ออนไลน์ตามหลักสูตรที่ สช. กำหนด ● การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ และสรุปเนื้อหาการเรียนรู้ส่งให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตรวจสอบและลงบันทึก ชม.การเรียนรู้ ● การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา ภายนอก ● กิจกรรมอื่น ๆ ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กำหนด 	<p>๕</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้อำนวยการสำนัก บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาฝึกอบรมในระบบที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลกำหนด ● กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล รวบรวมผลการบันทึกในระบบเพื่อสรุปคะแนน

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๗ : พฤติกรรมรอบด้านตามค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย</p> <p>๑) มีกลยุทธ์ สานพลัง (Strategic and synergy)</p> <p>๒) ทำงานเป็นทีม (Operation by Teamwork)</p> <p>๓) จิตบริการสื่อสารสังคม (Civic mind & Communication)</p> <p>๔) ซื่อตรง เที่ยงธรรม (Integrity & Righteous)</p> <p>๕) เชี่ยวชาญมีวิชา (Adeptness)</p> <p>๖) พัฒนาไม่หยุดนิ่ง (Learning & Adaptation)</p>	๑๐	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินโดยมีผู้ประเมินดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผู้อำนวยการสำนักทั้งหมด • หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ทั้งหมด

๑.๓ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ กำหนดการประเมินเป็น ๘ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๑ : ผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดของผู้บริหารสำนัก</p> <p>หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ ในสำนักได้คะแนนเท่ากัน ตามผลการประเมินผลงานตามข้อตกลงตามตัวชี้วัดของผู้บริหารสำนัก</p>	๒๐	<p>นำคะแนนผลงานผลงานตามข้อตกลงตามตัวชี้วัดของผู้บริหารสำนักมาเป็นคะแนนในส่วนนี้</p>
<p>ส่วนที่ ๒ : ผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบ</p> <p>หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์จัดทำข้อตกลงตามตัวชี้วัด โดยการตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสำนัก และผ่านการเห็นชอบของรองเลขาธิการที่กำกับ</p>	๓๐	<p>หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ รายงานผลงานและประเมินตนเองเบื้องต้น ก่อนสิ้นปีงบประมาณ และให้ผู้บริหารสำนักเป็นผู้พิจารณาคะแนน</p>

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>หมายเหตุ : ข้อตกลงการทำงานสามารถปรับปรุงได้หากแผนงานประจำปีและตัวชี้วัดขององค์กรมีการปรับปรุง</p>		
<p>ส่วนที่ ๓ : ผลงานการสนับสนุนการทำงานโครงการบูรณาการ (Chief Program Officer : CPO) หมายเหตุ กรณีหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ที่ไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใน CPO ให้ปรับคะแนนส่วนที่ ๒ เป็น ๔๐ คะแนนแทนคะแนนในส่วนนี้</p>	<p>๑๐</p>	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล จัดกระบวนการประเมินให้ผู้อำนวยการสำนักที่กำกับโครงการบูรณาการ (Chief Program Officer : CPO) ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ที่ได้รับมอบหมายในด้านการมีส่วนร่วมในการผลักดันเป้าหมายความสำเร็จใน CPO</p>
<p>ส่วนที่ ๔ : สมรรถนะการทำงานตามรายการสมรรถนะของ สช.</p>	<p>๕</p>	<p>ผู้อำนวยการสำนักที่กำกับประเมินสมรรถนะการทำงานของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ตามรายการสมรรถนะ สช. ที่กำหนด</p>
<p>ส่วนที่ ๕ สมรรถนะด้านการบริหารและพัฒนาทีมงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาภาพลักษณ์หน่วยงาน ๒) การวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) การมอบหมายงานและการสอนงาน ๔) ความสามารถในการสื่อสาร ๕) การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทีมงาน 	<p>๑๐</p>	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินโดยมีผู้ประเมินดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้อำนวยการสำนัก (๕ คะแนน) ● พนักงาน พนักงานโครงการในกลุ่มงาน/ศูนย์ที่กำกับ (๕ คะแนน)

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๖ การพัฒนาและฝึกอบรม พิจารณาจาก จำนวนชม.การฝึกอบรมและเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามที่ กำหนด คนละไม่น้อยกว่า ๔๐ ชม.ต่อปี จากการเข้าร่วมกิจกรรมดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเข้าร่วมฝึกอบรมตามกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ • การร่วมเรียนรู้ออนไลน์ตามหลักสูตรที่ สช. กำหนด • การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ และสรุปเนื้อหาการเรียนรู้ส่งให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตรวจสอบและลงบันทึกชม.การเรียนรู้ • การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนาภายนอก • กิจกรรมอื่น ๆ ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลกำหนด 	<p>๑๐</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาฝึกอบรมในระบบที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลกำหนด ● กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล รวบรวมผลการบันทึกในระบบ เพื่อสรุปคะแนน
<p>ส่วนที่ ๗ : ความมุ่งมั่นและวินัยในการทำงาน พิจารณาจาก เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีทัศนคติดีต่อองค์กร แสดงความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ (Ownership) รับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อผลลัพธ์ ของงานที่ได้ รับมอบหมาย กระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>๕</p>	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมินให้ผู้อำนวยการสำนักที่กำกับเป็นผู้ประเมิน</p>

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๘ : พฤติกรรมรอบด้าน การประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร</p> <p>๑) มีกลยุทธ์ สานพลัง (Strategic and synergy)</p> <p>๒) ทำงานเป็นทีม (Operation by Teamwork)</p> <p>๓) จิตบริการสื่อสารสังคม (Civic mind & Communication)</p> <p>๔) ซื่อตรง เที่ยงธรรม (Integrity & Righteous)</p> <p>๕) เชี่ยวชาญมีวิชา (Adeptness)</p> <p>๖) พัฒนาไม่หยุดนิ่ง (Learning & Adaptation)</p>	๑๐	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการประเมิน โดยมีผู้ประเมินได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้อำนวยการสำนักทั้งหมด ● หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ทั้งหมด

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน พนักงานโครงการ กำหนดการประเมินเป็น ๗ ส่วน ตามคะแนน วิธีการและผู้ประเมินดังนี้

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๑ : ผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดของผู้บริหารสำนัก</p> <p>พนักงาน พนักงานโครงการในสำนักได้คะแนนเท่ากัน ตามผลการประเมินผลงานตามข้อตกลงตามตัวชี้วัดของผู้บริหารสำนัก</p>	๒๐	นำคะแนนผลงานตามข้อตกลงตามตัวชี้วัดของผู้บริหารสำนักมาเป็นคะแนนในส่วนนี้
<p>ส่วนที่ ๒ : ผลงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบ</p> <p>พนักงาน พนักงานโครงการ จัดทำข้อตกลงตามตัวชี้วัด โดยการตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสำนัก และผ่านการเห็นชอบของรองเลขาธิการที่กำกับ</p> <p>หมายเหตุ : ข้อตกลงการทำงานสามารถปรับปรุงได้หากแผนงานประจำปีและตัวชี้วัดขององค์กรมีการปรับปรุง</p>	๓๐	พนักงาน พนักงานโครงการ รายงานผลงานและประเมินตนเองเบื้องต้น และให้ผู้บริหารสำนักเป็นผู้พิจารณาคะแนน

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
<p>ส่วนที่ ๓ : ผลงานการสนับสนุนการทำงานโครงการบูรณาการ (Chief Program Officer : CPO)</p> <p>หมายเหตุ กรณีพนักงาน พนักงานโครงการที่ไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใน CPO ให้ปรับคะแนนส่วนที่ ๒ เป็น ๔๐ คะแนนแทนคะแนนในส่วนนี้</p>	๑๐	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล จัดกระบวนการประเมินให้ผู้อำนวยการสำนักที่กำกับโครงการบูรณาการ (Chief Program Officer : CPO) ประเมินพนักงาน พนักงานโครงการ ที่ได้รับมอบหมายในด้านการมีส่วนร่วมในการผลักดันเป้าหมายความสำเร็จใน CPO</p>
<p>ส่วนที่ ๔ : สมรรถนะการทำงานตามรายการสมรรถนะของ สช.</p>	๕	<p>ผู้อำนวยการสำนักที่กำกับประเมินสมรรถนะการทำงานพนักงาน พนักงานโครงการ ตามรายการสมรรถนะ สช. ที่กำหนด</p>
<p>ส่วนที่ ๕ การพัฒนาและฝึกอบรม พิจารณาจาก จำนวนชม.การฝึกอบรมและเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามที่ กำหนด คนละไม่น้อยกว่า ๔๐ ชม.ต่อปี จากการเข้าร่วมกิจกรรมดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเข้าร่วมฝึกอบรมตามกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ • การร่วมเรียนรู้ออนไลน์ตามหลักสูตรที่ สช. กำหนด • การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ และสรุปเนื้อหาการเรียนรู้ส่งให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตรวจสอบและลงบันทึกชม.การเรียนรู้ • การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา ภายนอก • กิจกรรมอื่น ๆ ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กำหนด 	๒๐	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาฝึกอบรมในระบบที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลกำหนด • กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล รวบรวมผลการบันทึกในระบบ มาสรุปคะแนน

ส่วน	คะแนน	วิธีการและผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๖ : ความมุ่งมั่นและวินัยในการทำงาน พิจารณาจาก เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีทัศนคติดีต่อองค์กร แสดงความรู้สึกรับ เป็นเจ้าของ (Ownership) รับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อ ผลลัพธ์ ของงานที่ได้ รับมอบหมาย กระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมาย	๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการ ประเมินโดยให้อำนาจการสำนักที่กำกับเป็น ผู้ประเมิน
ส่วนที่ ๗ : พฤติกรรมรอบด้าน การประเมิน พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ๑) มีกลยุทธ์ สานพลัง (Strategic and synergy) ๒) ทำงานเป็นทีม (Operation by Teamwork) ๓) จิตบริการสื่อสารสังคม (Civic mind & Communication) ๔) ซื่อตรง เที่ยงธรรม (Integrity & Righteous) ๕) เชี่ยวชาญมีวิชา (Adeptness) ๖) พัฒนาไม่หยุดนิ่ง (Learning & Adaptation)	๑๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดกระบวนการ ประเมินโดยมีผู้ประเมินได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานในสำนัก ● พนักงานใน CPO (กรณีพนักงาน พนักงานโครงการ ในหน่วยงานด้าน สนับสนุน ที่ไม่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานใน CPO ให้มีผู้ประเมิน เพิ่มเติม คือ พนักงานในหน่วยงานด้าน สนับสนุนทั้งหมด และ พนักงานที่รับ บริการหน่วยงานด้านสนับสนุน)

๑.๕ เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการพิเศษ ให้พิจารณาจาก
ความรับผิดชอบในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานตามขอบเขตงาน คุณภาพของงานตามขอบเขตงาน
การประสานงานกับผู้อื่น และทักษะในการติดต่อสื่อสาร

๒. วิธีการพิจารณาผลการประเมิน

๒.๑ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดให้มีกระบวนการประเมินตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ เพื่อให้ได้คะแนนรวมในแต่ละส่วน

๒.๒ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของรองเลขาธิการให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยรองเลขาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๒.๒ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการแบ่งระดับผลการพิจารณาเป็น ๕ ระดับได้แก่

- ระดับ ๑ ไม่ผ่านการประเมิน
- ระดับ ๒ พอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง
- ระดับ ๓ มาตรฐาน
- ระดับ ๔ สูงกว่ามาตรฐาน
- ระดับ ๕ สูงกว่ามาตรฐานอย่างเด่นชัด

๒.๒.๔ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลรวบรวมผลประเมินจากคะแนนทุกส่วน เสนอต่อคณะกรรมการบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการพิจารณาโดยใช้การอภิปรายความเห็นร่วม (consensus) จากข้อมูลที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสรุป โดยให้แบ่งการพิจารณาตามกลุ่มตำแหน่ง ดังนี้

- ๑) กลุ่มพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก
- ๒) กลุ่มพนักงานตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าศูนย์ ผู้เชี่ยวชาญ
- ๓) กลุ่มพนักงานตำแหน่งผู้ชำนาญการ
- ๔) กลุ่มพนักงานตำแหน่งนักวิชาการ
- ๕) กลุ่มพนักงานตำแหน่งนักบริหารจัดการอาวุโส หัวหน้างาน
- ๖) กลุ่มพนักงานตำแหน่งนักบริหารจัดการและพนักงานผู้ช่วย
- ๗) กลุ่มพนักงานโครงการ

๒.๒.๖ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานโครงการพิเศษ ให้เลขาธิการพิจารณาข้อมูลที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสรุปจากผลประเมินที่ผู้อำนวยการสำนักจัดทำเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้าง หากโครงการมีระยะเวลาโครงการเกินกว่า ๑ ปี

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

สำนักงานจะพิจารณาวงเงินพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและปรับค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานและพนักงานโครงการ ตามสถานการณ์ทางงบประมาณของประเทศและขององค์กร โดยจะประกาศให้ทราบภายในเดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ ยกเว้น พนักงานโครงการในตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดค่าตอบแทนไว้ชัดเจน และพนักงานโครงการพิเศษที่กำหนดค่าตอบแทนตามข้อผูกพันการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสุเทพ เพชรมาก)

เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ