



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คู่มือ

การจัดทำคำรับรองและการประเมินผล
การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕





คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดทำคู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เล่มนี้ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื้อหาของคู่มือประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กรอบตัวชี้วัด แนวทางการประเมินผลและวิธีการ ขั้นตอนและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) สามารถใช้คู่มือนี้เป็นแนวทางในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
พฤษภาคม ๒๕๖๕



สารบัญ

คำนำ	ก
หลักการและที่มา	ข
วัตถุประสงค์	ค
กรอบการประเมินผล	ง
ขั้นตอนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ฯ	จ
ปฏิทินการดำเนินงานการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ฯ	ฉ

มิติภายนอก

➢ การประเมินประสิทธิผล

ตัวชี้วัดที่ ๑	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผน นโยบายเร่งด่วน / ภารกิจหลักแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	๑
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก/ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน หรืองานประจำตามหน้าที่ตามปกติ (Function Based)	๒
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตาม นโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)	๕
ตัวชี้วัดที่ ๑.๓	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ตามภารกิจพื้นที่ (Area Based)	๗

➢ การประเมินคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๒	ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของหน่วยงานส่วนกลาง ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๙
----------------	---	---

มิติภายใน

➢ การประเมินประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๓	ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณและก่อนนี้ผู้ผูกพันภาพรวมของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๓
ตัวชี้วัดที่ ๔	ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System :PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๑๕

➢ การประเมินการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๕	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ ของหน่วยงาน	๒๓
ตัวชี้วัดที่ ๖	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๔๓
ตัวชี้วัดที่ ๗	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	๕๖



ภาคผนวก

- แบบฟอร์มตัวชี้วัดที่ ๔
- แบบฟอร์มตัวชี้วัดที่ ๕
- แบบฟอร์มตัวชี้วัดที่ ๖
- แบบฟอร์มตัวชี้วัดที่ ๗



๑. หลักการและที่มา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยมี กรอบการประเมินใน ๒ องค์ประกอบ แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๓ ระดับ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ในภาพรวม ทั้ง ๒ องค์ประกอบ รวมทั้งกำหนดให้ประเมินส่วนราชการและจังหวัดปีละ ๑ ครั้ง (รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี)

สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์การ ลงสู่ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง) ทุกหน่วยงาน ทั้งที่เป็นสำนัก/กองที่มีโครงสร้างรองรับตามกฎหมายและสำนัก/ กองที่จัดตั้งขึ้น เพื่อรองรับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการเองและระดับบุคคล โดยมีวิธีการ/กระบวนกร ในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์การลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ซึ่งรวมถึงการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์การลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลครอบคลุมถึง

๑. การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ระดับองค์การและการแสดงให้เห็นถึงระบบ ในการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายจากระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลเพื่อผลักดัน ให้เกิดความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. มีการสื่อสาร ทำความเข้าใจอย่างทั่วถึงและภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากร ในองค์การทราบถึงวิธีการ/กระบวนการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายของส่วนราชการได้อย่างถูกต้อง

๓. มีการผูกมัด (Commitment) ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและมีความรับผิดชอบ ต่อผลงานที่ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายมาอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง

๔. มีการจัดทำข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรในทุกระดับ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัด และเป้าหมาย รวมถึงเกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕. มีระบบในการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการและการประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัด และเป้าหมายที่ถ่ายทอดลงไปในแต่ละระดับ เพื่อติดตาม กำกับให้มีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมของ องค์การ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์การลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดกรอบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทาง ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยได้ดำเนินการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สู่ระดับหน่วยงาน โดยคาดหวังว่า หากหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดจะสามารถส่งผลให้ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บรรลุตามเป้าหมายด้วย

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานระดับ กอง/สำนัก/กลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ทราบถึง แนวทางการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียด ตัวชี้วัด (KPI Template) และแนวทางการประเมินผล ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน ของการดำเนินงาน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในการบริหารตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งการจัดทำรายงาน การประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ตามเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทิน การดำเนินงานต่อไป





๓. กรอบการประเมินผล

กรอบการประเมินผล แบ่งเป็น ๒ มิติ ได้แก่ มิติภายนอก และมิติภายในน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้

มิติภายนอก : น้ำหนักร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย

การประเมินประสิทธิผล น้ำหนักร้อยละ ๖๐ และการประเมินคุณภาพ น้ำหนักร้อยละ ๑๐

มิติภายใน : น้ำหนักร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย

การประเมินประสิทธิภาพ น้ำหนักร้อยละ ๑๕ และการประเมินการพัฒนากองการ น้ำหนักร้อยละ ๑๕

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติภายนอก (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจ
หลัก/แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน หรืองานประจำตามหน้าที่ ตามปกติ

(Function Based) (๒๐)

๑.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
ในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือ
ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) (๒๐)

๑.๓ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักใน
การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามภารกิจพื้นที่
(Area Based) (๒๐)

หมายเหตุ : ๑. ถ้าหน่วยงานใด ไม่มี ๑.๒ และ ๑.๓
ให้น้ำหนักไปรวมให้กับ ๑.๑
๒. กำหนดตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า
๓ - ๕ ตัวชี้วัด

๓. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณและก่อหนี้ผูกพัน
ภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๗.๕)

๔. ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
(Performance Management System : PMS) ของ
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข (๗.๕)

๒. ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจ
ของผู้รับบริการของหน่วยงานส่วนกลาง
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑๐)



มิติภายใน (ร้อยละ ๓๐)

หมายเหตุ มิติการพัฒนากองการ น้ำหนักร้อยละ ๑๕ หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. หน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข : ราชการบริหารส่วนกลาง พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) กองกลาง ๒) กองกฎหมาย ๓) กองการต่างประเทศ ๔) กองการพยาบาล ๕) กองตรวจราชการ ๖) กองบริหารการคลัง ๗) กองบริหารการสาธารณสุข ๘) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๙) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑๐) กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ ๑๑) กองสาธารณสุขฉุกเฉิน และ ๑๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนากองการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยแต่ละตัวชี้วัดด้านการพัฒนากองการ มีน้ำหนักร้อยละ ๕

๒. หน่วยงานนอกเหนือจากข้อ ๑. จำนวน ๑๑ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ๒) กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๔) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ๕) สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ๖) สำนักวิชาการสาธารณสุข ๗) สำนักสารนิเทศ ๘) สำนักส่งเสริมและสนับสนุนอาหารปลอดภัย ๙) วิทยาลัยนักระบาดวิทยา ๑๐) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข และ ๑๑) สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ ไม่ต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ โดยแต่ละตัวชี้วัดด้านการพัฒนากองการ มีน้ำหนักร้อยละ ๗.๕



ขั้นตอนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ขั้นตอนที่ ๑ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำคู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ขั้นตอนที่ ๓ ประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่หน่วยงาน
- ขั้นตอนที่ ๔ หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ/ภารกิจของหน่วยงาน และตัวชี้วัดตามนโยบายของผู้บริหาร พร้อมจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อเสนอให้คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ พิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัด
- ขั้นตอนที่ ๕ คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ ร่วมกันวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ/ภารกิจหลักของหน่วยงาน และนัดเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัด
- ขั้นตอนที่ ๖ เจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัดได้ข้อตกลงร่วมกันตามแผนปฏิบัติการ/ภารกิจหลัก ระหว่างคณะทำงานติดตามประเมินผลฯ กับหน่วยงาน
- ขั้นตอนที่ ๗ จัดทำเอกสารคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนอให้ผู้บริหารหน่วยงาน และผู้บริหารระดับสูงลงนามในคำรับรองฯ
- ขั้นตอนที่ ๘ หน่วยงานจัดทำคู่มือคำรับรองฯ ของหน่วยงานและดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ขั้นตอนที่ ๙ หน่วยงานรายงานผลการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๖ เดือน ผ่านระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ในกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในเวลาที่กำหนด
- ขั้นตอนที่ ๑๐ คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๖ เดือน
- ขั้นตอนที่ ๑๑ คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ ส่งผลการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ของหน่วยงาน ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมส่งให้หน่วยงานทราบ เพื่อเร่งขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงาน และ/หรือปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
- ขั้นตอนที่ ๑๒ หน่วยงานรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน ผ่านระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซด์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในเวลาที่กำหนด
- ขั้นตอนที่ ๑๓ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รวบรวมผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ของทุกหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน ส่งให้คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ และจัดประชุมตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน
- ขั้นตอนที่ ๑๔ คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ สรุปผลคะแนนการติดตามผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ขั้นตอนที่ ๑๕ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รวบรวมผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ของทุกหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน ส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต่อไป
- ขั้นตอนที่ ๑๖ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สรุปผลคะแนนการประเมินในภาพรวมของแต่ละหน่วยงาน เสนอให้ผู้บริหารทราบและส่งให้หน่วยงานทราบ



ปฏิทินการดำเนินงานการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม																								
ตุลาคม ๒๕๖๔	● กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการประเมินผล																								
ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๔	● กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จัดประชุมชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● จัดส่งคู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการประเมินผลให้หน่วยงานทราบ ● หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจหลักของหน่วยงาน และตัวชี้วัดตามนโยบายของผู้บริหาร ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณา ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ● กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเชิญหน่วยงานประชุมเจรจาความเหมาะสมตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจหลักของหน่วยงาน และตัวชี้วัดตามนโยบายของผู้บริหาร ระหว่างคณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ กับ ผู้แทนหน่วยงาน ● เสนอเอกสารคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้หัวหน้าหน่วยงาน รองปลัดกระทรวงและปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงนามในคำรับรองฯ ● หน่วยงานดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ																								
ภายใน ๗ มกราคม ๒๕๖๕	● สิ้นสุดการรับคำขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัด น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด (การขออุทธรณ์ใดๆ ให้หน่วยงานส่งคำชี้แจงเหตุผลความจำเป็นให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) ● หน่วยงานจัดส่งคู่มือคำรับรองฯ และการประเมินผลของหน่วยงานฯ จำนวน ๑ เล่ม และส่งไฟล์ผ่านระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในเวลาที่กำหนด หมายเหตุ : หากหน่วยงานไม่จัดส่งคู่มือคำรับรองฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด กำหนดเกณฑ์การหักคะแนน ดังนี้ <table><tr><th colspan="6">เกณฑ์การหักคะแนน</th></tr><tr><th>คะแนน</th><th>๐.๐๕</th><th>๐.๑๐</th><th>๐.๑๕</th><th>๐.๒๐</th><th>๐.๒๕</th></tr><tr><td></td><td>คะแนน</td><td>คะแนน</td><td>คะแนน</td><td>คะแนน</td><td>คะแนน</td></tr><tr><th>จำนวนวันล่าช้า</th><td>๑ วัน</td><td>๒ วัน</td><td>๓ วัน</td><td>๔ วัน</td><td>≥ ๕ วัน</td></tr></table> ทั้งนี้ กำหนดให้มีการหักคะแนนรวมรายรอบ (รอบ ๖ เดือน) ดังนี้ ๑. ส่งคู่มือคำรับรองฯ ล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ มกราคม ๒๕๖๕ ๒. ส่งรายงานผลฯ รอบ ๖ เดือน (ตัดยอดข้อมูล ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) ล่าช้าไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ มีนาคม ๒๕๖๕	เกณฑ์การหักคะแนน						คะแนน	๐.๐๕	๐.๑๐	๐.๑๕	๐.๒๐	๐.๒๕		คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน
เกณฑ์การหักคะแนน																									
คะแนน	๐.๐๕	๐.๑๐	๐.๑๕	๐.๒๐	๐.๒๕																				
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน																				
จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน																				



วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม																		
ภายใน ๗ มีนาคม ๒๕๖๕	หน่วยงานจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติราชการฯ โดยการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รอบ ๖ เดือน โดยตัดยอดข้อมูล ณ สิ้นเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (ตามแบบฟอร์มรายงานที่กำหนดให้ในคู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลฯ ในภาคผนวกตัวชี้วัดที่ ๔) จำนวน ๑ เล่ม และรายงานผ่านระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในเวลาที่กำหนด หมายเหตุ : หากหน่วยงานไม่จัดส่งรายงานฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด กำหนดเกณฑ์การหักคะแนน ดังนี้ <table><tr><th colspan="6">เกณฑ์การหักคะแนน</th></tr><tr><th>คะแนน</th><th>๐.๐๕ คะแนน</th><th>๐.๑๐ คะแนน</th><th>๐.๑๕ คะแนน</th><th>๐.๒๐ คะแนน</th><th>๐.๒๕ คะแนน</th></tr><tr><th>จำนวนวันล่าช้า</th><td>๑ วัน</td><td>๒ วัน</td><td>๓ วัน</td><td>๔ วัน</td><td>≥ ๕ วัน</td></tr></table> ทั้งนี้ กำหนดให้มีการหักคะแนนรวมรายรอบ (รอบ ๖ เดือน) ดังนี้ ๑. ส่งคู่มือคำรับรองฯ ล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ มกราคม ๒๕๖๕ ๒. ส่งรายงานผลฯ รอบ ๖ เดือน (ตัดยอดข้อมูล ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) ล่าช้าไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ มีนาคม ๒๕๖๕	เกณฑ์การหักคะแนน						คะแนน	๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน	จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน
เกณฑ์การหักคะแนน																			
คะแนน	๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน														
จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน														
มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๕	- คณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือน - คณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ สรุปผลการติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๖ เดือน ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวม เพื่อแจ้งให้หน่วยงานทราบ และ/หรือปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง																		
๗ กันยายน ๒๕๖๕	หน่วยงานรายงานผลการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน โดยตัดยอดข้อมูล ณ สิ้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ ผ่านระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในเวลาที่กำหนด (ไม่ต้องจัดส่งรูปเล่ม) หมายเหตุ : หากหน่วยงานไม่รายงานฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด กำหนดเกณฑ์การหักคะแนน ดังนี้ <table><tr><th colspan="6">เกณฑ์การหักคะแนน</th></tr><tr><th>คะแนน</th><th>๐.๐๕ คะแนน</th><th>๐.๑๐ คะแนน</th><th>๐.๑๕ คะแนน</th><th>๐.๒๐ คะแนน</th><th>๐.๒๕ คะแนน</th></tr><tr><th>จำนวนวันล่าช้า</th><td>๑ วัน</td><td>๒ วัน</td><td>๓ วัน</td><td>๔ วัน</td><td>≥ ๕ วัน</td></tr></table> ทั้งนี้ กำหนดให้มีการหักคะแนนรวมรายรอบ (รอบ ๑๒ เดือน) ดังนี้ ๑. รายงานผลฯ รอบ ๑๒ เดือน (ตัดยอดข้อมูล ณ สิ้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕) ล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ กันยายน ๒๕๖๕ ๒. ส่งรายงานผลฯ รอบ ๑๒ เดือน (เป้าหมายทั้งปี) ล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	เกณฑ์การหักคะแนน						คะแนน	๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน	จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน
เกณฑ์การหักคะแนน																			
คะแนน	๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน														
จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน														



วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม																		
๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	● หน่วยงานส่งรายงานผลการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน (เป้าหมายทั้งปี) โดยตัดยอดข้อมูล ณ สิ้นเดือนกันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ เล่มและรายงานผ่านระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในเวลาที่กำหนด หมายเหตุ : หากหน่วยงานไม่จัดส่งรายงานฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด กำหนดเกณฑ์การหักคะแนน ดังนี้ <table><tr><th colspan="6">เกณฑ์การหักคะแนน</th></tr><tr><th>คะแนน</th><th>๐.๐๕ คะแนน</th><th>๐.๑๐ คะแนน</th><th>๐.๑๕ คะแนน</th><th>๐.๒๐ คะแนน</th><th>๐.๒๕ คะแนน</th></tr><tr><th>จำนวนวันล่าช้า</th><td>๑ วัน</td><td>๒ วัน</td><td>๓ วัน</td><td>๔ วัน</td><td>≥ ๕ วัน</td></tr></table> ทั้งนี้ กำหนดให้มีการหักคะแนนรวมรายรอบ (รอบ ๑๒ เดือน) ดังนี้ ๑. รายงานผลฯ รอบ ๑๒ เดือน (ตัดยอดข้อมูล ณ สิ้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕) ล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ กันยายน ๒๕๖๕ ๒. ส่งรายงานผลฯ รอบ ๑๒ เดือน (เป้าหมายทั้งปี) ล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนด ภายใน ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	เกณฑ์การหักคะแนน						คะแนน	๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน	จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน
เกณฑ์การหักคะแนน																			
คะแนน	๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน														
จำนวนวันล่าช้า	๑ วัน	๒ วัน	๓ วัน	๔ วัน	≥ ๕ วัน														
ภายใน ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	● คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน ของหน่วยงาน ● คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ ส่งผลการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเพื่อรวบรวมสรุปคะแนนในภาพรวมของคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ของแต่ละหน่วยงาน ● สิ้นสุดการขออุทธรณ์ผลคะแนนการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน ● สรุปผลการตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของหน่วยงานเสนอให้ผู้บริหารทราบ ● แจ้งผลการประเมินให้ทุกหน่วยงานทราบ พร้อมข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแก้ไข/ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ● ส่งผลคะแนนการปฏิบัติราชการฯ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนของผู้บริหารแต่ละหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ต่อไป																		



กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
มิตินอก (น้ำหนักร้อยละ ๗๐)		
• ประเมินประสิทธิผล (ร้อยละ ๖๐)	๑. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกระทรวง/สำนักงานปลัดกระทรวงและภารกิจหลักหน่วยงาน	๖๐
	๑.๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก/แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน หรืองานประจำตามหน้าที่ตามปกติ (Function Based)	๒๐
	๑.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)	๒๐
	๑.๓ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามภารกิจพื้นที่(Area Based)	๒๐
หมายเหตุ : ๑. ถ้าหน่วยงานใด ไม่มี ๑.๒ และ ๑.๓ ให้น้ำหนักไปรวมให้กับ ๑.๑ ๒. กำหนดตัวชี้วัดไม่ควรน้อยกว่า ๓ - ๕ ตัวชี้วัด		
• ประเมินคุณภาพ (ร้อยละ ๑๐)	๒. ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของหน่วยงาน ส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐
มิตินภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)		
• ประเมินประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๕)	๓. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณและก่อหนี้ผูกพันภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๗.๕
	๔. ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๗.๕
• การพัฒนาองค์กร (ร้อยละ ๑๕)	๕. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน	๕ (๗.๕)
	๖. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๕ (๗.๕)
	๗. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	๕
น้ำหนักรวม		๑๐๐

หมายเหตุ มิตินการพัฒนาองค์กร น้ำหนักร้อยละ ๑๕ หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข : ราชการบริหารส่วนกลาง พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) กองกลาง ๒) กองกฎหมาย ๓) กองการต่างประเทศ ๔) กองการพยาบาล ๕) กองตรวจราชการ ๖) กองบริหารการคลัง ๗) กองบริหารการสาธารณสุข ๘) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๙) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑๐) กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ ๑๑) กองสาธารณสุขฉุกเฉิน และ ๑๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยแต่ละตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์กร มีน้ำหนักร้อยละ ๕

๒. หน่วยงานนอกเหนือจากข้อ ๑. จำนวน ๑๑ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ๒) กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๔) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ๕) สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ๖) สำนักวิชาการสาธารณสุข ๗) สำนักสารนิเทศ ๘) สำนักส่งเสริมและสนับสนุนอาหารปลอดภัย ๙) วิทยาลัยนักระบาดวิทยาสาธารณสุข ๑๐) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข และ ๑๑) สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ ไม่ต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ โดยแต่ละตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์กรมีน้ำหนักร้อยละ ๗.๕



มิตินวัตกรรม



มติภายนอก

• ประเมินประสิทธิผล (น้ำหนักร้อยละ ๖๐)

ตัวชี้วัด ๑ ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกระทรวง/สำนักงานปลัดกระทรวง และภารกิจหลักหน่วยงาน

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัด	น้ำหนักร้อยละ
๑.๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก/ แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน หรืองานประจำตามหน้าที่ตามปกติ (Function Based)	๒๐
๑.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)	๒๐
๑.๓ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามภารกิจ พื้นที่ (Area Based)	๒๐

หมายเหตุ : ๑. ถ้าหน่วยงานใด ไม่มี ๑.๒ และ ๑.๓ ให้นำน้ำหนักไปรวมให้กับ ๑.๑

๒. กำหนดตัวชี้วัดไม่ควรน้อยกว่า ๓ - ๕ ตัวชี้วัด



ตัวชี้วัด ๑.๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก/แผนปฏิบัติการ ของหน่วยงาน หรืองานประจำตามหน้าที่ตามปกติ (Function Based)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย :

การดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำงานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี เป็นตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดมาจากการกิจหลัก/แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ/ของหน่วยงาน โดยให้หน่วยงานคัดเลือกตัวชี้วัดที่ต้องการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก/แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน หรืองานประจำตามหน้าที่ตามปกติ (Function Based) มาจัดทำคำรับรองฯ น้ำหนักร้อยละ ๒๐ ให้ถ่วงน้ำหนักได้ตามความเหมาะสมในแต่ละตัวชี้วัด และส่งตัวชี้วัดพร้อมรายละเอียด (KPI Template) ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์ความเหมาะสมเบื้องต้นเพื่อเสนอให้คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ พิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดเพื่อหน่วยงานจะได้ดำเนินการต่อไป

หมายเหตุ :

๑. หน่วยงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วิเคราะห์วัตถุประสงค์แผนงาน โครงการและกิจกรรม เป้าหมายที่เป็นผลผลิต (Output) หรือผลลัพธ์ (Outcome) เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านประสิทธิผล ในตัวชี้วัดที่ ๑.๑ หรือนำตัวชี้วัดมาจากแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและแนวทางการประเมินผลให้ชัดเจน

๒. ในการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ต้องประมวลประเด็นที่ต้องติดตามประเมินผลให้ครบทุกขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการใช้จ่าย (Input) ที่ใช้ในการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงาน (Process) ไปจนถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยให้ยึดหลักตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

ประเภทตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ กรณีตัวชี้วัดต่อเนื่องให้นำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมากำหนดเป็นค่าเป้าหมาย กรณีตัวชี้วัดใหม่ให้นำค่าเป้าหมายตามแผนฯ มากำหนดเป็นค่าเป้าหมายในเกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓

- ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ/ระดับความสำเร็จ (Milestone) หน่วยงานกำหนดขั้นตอนกระบวนการทำงานได้เองตามข้อเท็จจริง ๕ ระดับซึ่งเกณฑ์ในแต่ละระดับต้องร้อยเรียงต่อเนื่องกันตั้งแต่ระดับที่ ๑ ถึงระดับที่ ๕

- ตัวชี้วัดผสมผสาน (Hybrid) ระหว่างระดับขั้นของความสำเร็จ กับ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

๓. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จะพิจารณาตามความเหมาะสมของตัวชี้วัดเบื้องต้นและจัดประชุมเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัด น้ำหนัก เกณฑ์การให้คะแนน ระหว่างคณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ กับผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

๔. สามารถสอบถามแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ได้โดยตรงจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



แนวทางการประเมินผล :

แนวทางการประเมินผล

๑. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ

- เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้งมาจริง เช่น
 - ภาพถ่าย
 - รายงานการประชุม
 - แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
 - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน
 - บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด
 - เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด
- การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำนิยามของตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ระบุไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๒. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ

- ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
- ผู้จัดเก็บข้อมูล
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของหน่วยงาน

๓. การสังเกตการณ์

- การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
- ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบย้อนความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้
- ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในการเก็บข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล
- ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น หน่วยงานมีความพร้อมให้คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ ตรวจสอบข้อมูลได้
- สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการหลัก
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหารของหน่วยงาน

หมายเหตุ :

ให้หน่วยงานกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและแนวทางการประเมินผล ให้สอดคล้องกับการประเมินผลโดยแบ่งเป็น ๒ รอบ คือ

➤ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตัวอย่างเช่น

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๔๔	ร้อยละ ๔๖	ร้อยละ ๔๘	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๒



แนวทางการประเมินผล

ให้นำค่าเป้าหมายสูงสุดของรอบ ๑๒ เดือน หาร ๒ และนำมาเป็นค่ากลาง (คะแนนที่ ๓) ของรอบ ๖ เดือนและช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๒ ต่อ ๑ คะแนน (interval) ตามเกณฑ์การให้คะแนนของรอบ ๑๒ เดือน

- การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๘๘	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖

- กรณีตัวชี้วัดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ/ระดับความสำเร็จ (Milestone)

- การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

- การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๔	ระดับ ๔	ระดับ ๕

- การจัดทำรายงานประเมินผลตนเองตามคำรับรองฯ หน่วยงานส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานเฉพาะส่วนที่สำคัญต่อการคำนวณและพิจารณาผลการดำเนินงานให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ส่วนหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้หน่วยงานจัดเตรียมไว้ และพร้อมให้ผู้ประเมินตรวจสอบ



ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญ เร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย :

การดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดจากนโยบายของผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานโดยตรง หรือนโยบายของปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือนโยบายของรองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่กำกับดูแลหน่วยงาน มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการ โดยให้แต่ละหน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญ เร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) ดังกล่าวกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ ๑.๒ น้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ จะกำหนดตัวชี้วัดที่ตัวชี้วัดได้ตามความเหมาะสม ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารวิเคราะห์ความเหมาะสม เบื้องต้น เพื่อเสนอให้คณะทำงานติดตามและประเมินผล ฯ พิจารณาความเหมาะสม และหากไม่เหมาะสม และไม่สามารถ ตกลงกันได้ก็จะนำสู่การเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัด ระหว่างคณะทำงานติดตามและประเมินผล ฯ และ หน่วยงานเพื่อให้ได้ข้อสรุปต่อไป

แนวทางการประเมินผล :

แนวทางการประเมินผล

๑. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ

- เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้งมาจริง เช่น
 - ภาพถ่าย
 - รายงานการประชุม
 - แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
 - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน
 - บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด
 - เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด
- การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำนิยามของตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ระบุไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๒. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ

- ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
- ผู้จัดเก็บข้อมูล
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของหน่วยงาน

๓. การสังเกตการณ์

- การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
- ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบย้อนความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้
- ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในการเก็บข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล
- ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น หน่วยงานมีความพร้อมให้คณะทำงานติดตามและประเมินผล ฯ ตรวจสอบข้อมูลได้



แนวทางการประเมินผล

- สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการหลัก
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหารของหน่วยงาน

หมายเหตุ :

ให้หน่วยงานกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและแนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องกับการประเมินผลโดยแบ่งเป็น ๒ รอบ คือ

➤ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตัวอย่างเช่น

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๔๔	ร้อยละ ๔๖	ร้อยละ ๔๘	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๒

ให้นำค่าเป้าหมายสูงสุดของรอบ ๑๒ เดือน หาร ๒ และนำมาเป็นค่ากลาง (คะแนนที่ ๓) ของรอบ ๖ เดือนและช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๒ ต่อ ๑ คะแนน (interval) ตามเกณฑ์การให้คะแนนของรอบ ๑๒ เดือน

- การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๘๘	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖

➤ กรณีตัวชี้วัดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ/ระดับความสำเร็จ (Milestone)

- การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

- การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๔	ระดับ ๔	ระดับ ๕

- การจัดทำรายงานประเมินผลตนเองตามคำรับรองฯ หน่วยงานส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานเฉพาะส่วนที่สำคัญต่อการคำนวณและพิจารณาผลการดำเนินงานให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ส่วนหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้หน่วยงานจัดเตรียมไว้ และพร้อมให้ผู้ประเมินตรวจสอบ



ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามภารกิจพื้นที่ (Area Based)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย :

การดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Based) หรือ การบูรณาการ การดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน อาจมีตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนัก/กอง และจังหวัด (Function - Area KPIs) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสำคัญและถ่ายทอดค่าเป้าหมายของรัฐบาลจากระดับกระทรวง สู่ระดับเขตสุขภาพและจังหวัด

แนวทางการประเมินผล :

แนวทางการประเมินผล

๑. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ

- เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้ง มาจริง เช่น
 - ภาพถ่าย
 - รายงานการประชุม
 - แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
 - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน
 - บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด
 - เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด
- การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำนิยามของตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ระบุไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๒. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ

- ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
- ผู้จัดเก็บข้อมูล
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของหน่วยงาน

๓. การสังเกตการณ์

- การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
- ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบย้อนความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้
- ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในการเก็บข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล
- ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น หน่วยงานมีความพร้อมให้คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ ตรวจสอบข้อมูลได้
- สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการหลัก
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหารของหน่วยงาน



แนวทางการประเมินผล

หมายเหตุ :

ให้หน่วยงานกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและแนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องกับการประเมินผลโดยแบ่งเป็น ๒ รอบ คือ

➤ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตัวอย่างเช่น

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๔๔	ร้อยละ ๔๖	ร้อยละ ๔๘	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๒

ให้นำค่าเป้าหมายสูงสุดของรอบ ๑๒ เดือน หาร ๒ และนำมาเป็นค่ากลาง (คะแนนที่ ๓) ของรอบ ๖ เดือนและช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๒ ต่อ ๑ คะแนน (interval) ตามเกณฑ์การให้คะแนนของรอบ ๑๒ เดือน

- การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๘๘	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖

➤ กรณีตัวชี้วัดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ/ระดับความสำเร็จ (Milestone)

- การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

- การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๔	ระดับ ๔	ระดับ ๕

- การจัดทำรายงานประเมินผลตนเองตามคำรับรองฯ หน่วยงานส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานเฉพาะส่วนที่สำคัญต่อการคำนวณและพิจารณาผลการดำเนินงานให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ส่วนหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้หน่วยงานจัดเตรียมเตรียมไว้ และพร้อมให้ผู้ประเมินตรวจสอบ



● การประเมินคุณภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

๑. ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

๔. คำอธิบาย :

ผู้รับบริการ หมายถึง ลูกค้าหรือผู้ที่ได้รับการ กิจกรรม โครงการ หรือผลผลิตที่หน่วยงานส่วนกลางในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่งมอบให้ตามพันธกิจหลักของหน่วยงานทั้งโดยตรง หรือผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งนี้รวมถึง
ผู้รับบริการที่เป็นองค์กรด้วย

ประเด็นการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประกอบด้วย

- ๑) ความพึงพอใจด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ
- ๒) ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่ให้บริการ
- ๓) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๔) ความพึงพอใจด้านคุณภาพการให้บริการในภาพรวม

ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หมายถึง ระดับความสำเร็จของหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามภารกิจหลักที่หน่วยงานดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕
เพื่อทราบถึงร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ที่มีต่อหน่วยงาน

หมายเหตุ : ๑) หน่วยงานเป็นผู้สำรวจ โดยให้หน่วยงานประสานผู้รับบริการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน

๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์และประมวลผลสำรวจรายงานหน่วยงาน

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จเชิงผสมผสาน (Hybrid) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้า
ของการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	หน่วยงานทบทวนภารกิจหลักของหน่วยงาน กระบวนการหลักตามพันธกิจ/บริการ/กิจกรรม/โครงการ หรือผลผลิต ในภาพรวมที่ส่งมอบให้ผู้รับบริการ
๒	วิเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการของหน่วยงาน พร้อมกำหนดประชากร ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการวิจัย
๓	- พิจารณาแบบสอบถามกลางที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนดให้โดยอาจปรับข้อความให้สอดคล้องกับภารกิจ หลักของหน่วยงาน - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
๔	- ติดตามให้ผู้รับบริการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด - รวบรวมส่งข้อมูลให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้จากโปรแกรม Excel เท่านั้น ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ research.opdcmph@gmail.com ภายในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน															
๕	ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <table><tr><th colspan="5">คะแนน</th></tr><tr><td>๐.๒</td><td>๐.๔</td><td>๐.๖</td><td>๐.๘</td><td>๑.๐</td></tr><tr><td>ร้อยละ ๖๕</td><td>ร้อยละ ๗๐</td><td>ร้อยละ ๗๕</td><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๘๕</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม $\frac{(\text{คะแนนรวมความพึงพอใจที่ได้})}{(\text{คะแนนเต็มทั้งหมด})} \times ๑๐๐$	คะแนน					๐.๒	๐.๔	๐.๖	๐.๘	๑.๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕
คะแนน																
๐.๒	๐.๔	๐.๖	๐.๘	๑.๐												
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕												

๗. แนวทางการประเมินผล: แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	หน่วยงานทบทวนภารกิจหลักของหน่วยงานกระบวนการหลักตาม พันธกิจ/บริการ/กิจกรรม/โครงการ หรือผลิตผลในภาพรวมที่ส่ง มอบให้ผู้รับบริการ	รายงานการประชุมหรือรายงาน สรุปผลการทบทวน และวิเคราะห์ ข้อมูลของหน่วยงาน	๑
๒	วิเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการของหน่วยงาน พร้อมกำหนดประชากร ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้หลักเกณฑ์และ ระเบียบวิธีการวิจัย	- รายงานการวิเคราะห์หรือรายงาน การประชุม หรือรายงานสรุปข้อมูล ผู้รับบริการของหน่วยงาน จำนวน ผู้รับบริการที่จะดำเนินการสำรวจ ความพึงพอใจ	๒
๓	- พิจารณาแบบสอบถามกลางที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนดให้ โดยอาจปรับข้อความให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน	- แบบสอบถามที่หน่วยงานปรับข้อ คำถามให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก และใช้สำรวจความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (๑ คะแนน) - หนังสือบันทึกข้อความขอความ ร่วมมือให้ผู้รับบริการตอบแบบ สำรวจความพึงพอใจหรือเอกสาร ที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการดำเนินการ สำรวจความพึงพอใจ (๑ คะแนน)	๒



๗.๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	หน่วยงานทบทวนภารกิจหลักของหน่วยงาน กระบวนการหลักตามพันธกิจ/บริการ/กิจกรรม/โครงการ หรือผลผลิตในภาพรวมที่ส่งมอบให้ผู้รับบริการ	รายงานการประชุมหรือรายงานสรุปผลการทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลของหน่วยงาน	๑
๒	วิเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการของหน่วยงาน พร้อมกำหนดประชากรขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการวิจัย	รายงานการวิเคราะห์หรือรายงานการประชุม หรือรายงานสรุปข้อมูลผู้รับบริการของหน่วยงาน จำนวนผู้รับบริการที่จะดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ	๑
๓	- พิจารณาแบบสอบถามกลางที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนดให้ โดยอาจปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	- แบบสอบถามที่หน่วยงานปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและใช้สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๐.๕ คะแนน) - หนังสือบันทึกข้อความขอความร่วมมือให้ผู้รับบริการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจหรือเอกสารที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ (๐.๕ คะแนน)	๑
๔	- ติดตามให้ผู้รับบริการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด - รวบรวมข้อมูลส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้จากโปรแกรม Excel เท่านั้นทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์research.opdcmoph@gmail.com ภายในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕	- เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้รับบริการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ เช่น Print Screen หน้าแบบแสดงผลของผู้รับบริการในการตอบแบบสอบถาม (๐.๕ คะแนน) - หนังสือบันทึกข้อความแจ้งข้อมูลเพื่อให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารวิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ (๐.๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้															
๕	ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <table><tr><th colspan="5">คะแนน</th></tr><tr><td>๐.๒</td><td>๐.๔</td><td>๐.๖</td><td>๐.๘</td><td>๑.๐</td></tr><tr><td>ร้อยละ ๖๕</td><td>ร้อยละ ๗๐</td><td>ร้อยละ ๗๕</td><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๘๕</td></tr></table> สูตรการคำนวณ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในภาพรวม $\frac{(\text{คะแนนรวมความพึงพอใจที่ได้})}{(\text{คะแนนเต็มทั้งหมด})} \times ๑๐๐$	คะแนน					๐.๒	๐.๔	๐.๖	๐.๘	๑.๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ผลการสำรวจความพึงพอใจของ ผู้รับบริการฯ	๑
คะแนน																		
๐.๒	๐.๔	๐.๖	๐.๘	๑.๐														
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕														

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ หน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับ	-	-	-

๙. แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

แหล่งข้อมูล : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ต่อหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๐. หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ชื่อ - สกุล ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๐ ๒๕๕๐ ๑๙๖๔
๒. นางพัชราภรณ์ ชุนแก้ว	๐ ๒๕๕๐ ๑๐๓๗
๓. นางสาวเกศกนก มงคลพันธ์	๐ ๒๕๕๐ ๑๐๓๗
๔. ว่าที่ร้อยตรีทรงกลด พึ่งโพธิ์	๐ ๒๕๕๐ ๑๐๓๗
๕. นางสาวบุญทิศา เผือกสามัญ	๐ ๒๕๕๐ ๑๐๓๗



ມີຕິກາບໂນ



มติภายใน

● การประเมินประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

๑. ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณและก่อหนี้ผูกพันภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. หน่วยวัด : ร้อยละ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๗.๕

๔. คำอธิบาย :

การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายในภาพรวมของหน่วยงาน หมายถึง การที่หน่วยงานสามารถเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประกอบด้วย งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น ภาพรวมในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เปรียบเทียบกับงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ไม่รวมงบประมาณที่มีแผนการจัดสรรให้ภูมิภาค (หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงระหว่างปีหรือได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจะนำยอดงบประมาณที่เปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ) เพื่อประเมินผลความสามารถในการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายของรัฐบาลตามที่เกณฑ์กำหนดหรือไม่ โดยใช้ข้อมูลผลการเบิกจ่ายรวมก่อหนี้ผูกพันในระบบ GFMS ที่กองบริหารการคลังยืนยันอย่างเป็นทางการมาเป็นฐานข้อมูลการประเมินผล

การก่อหนี้ผูกพัน หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการลงนามในสัญญาจ้าง หรือออกใบสั่งซื้อ/ใบสั่งจ้าง และได้ดำเนินการจัดทำ PO ในระบบ GFMS

ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ หมายถึง การมีความพร้อม มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณและการเบิกจ่ายตามแผน รวมทั้งมีกระบวนการเร่งรัด ติดตาม แก้ปัญหา เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณและก่อหนี้ผูกพันภาพรวมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หมายถึง การที่หน่วยงานสามารถเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประกอบด้วย งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น รวมก่อหนี้ผูกพันในระบบ GFMS ภาพรวมในรอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน เปรียบเทียบกับงบประมาณที่หน่วยงานได้รับทั้งหมดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. สูตรการคำนวณ :

๕.๑) รอบ ๖ เดือน

$$\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานเบิกจ่ายและก่อหนี้ผูกพันในรอบ ๖ เดือน}}{\text{(๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕)}} \times ๑๐๐$$

วงเงินงบประมาณรายจ่ายที่หน่วยงานได้รับทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕.๒) รอบ ๑๒ เดือน

$$\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานเบิกจ่ายและก่อหนี้ผูกพันในรอบ ๑๒ เดือน}}{\text{(๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕)}} \times ๑๐๐$$

วงเงินงบประมาณรายจ่ายที่หน่วยงานได้รับทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๒ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐

หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน ให้เป็นไปตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด)

๗. แนวทางการประเมินผล: แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน

๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
๔๖	๔๘	๕๐	๕๒	๕๔

๗.๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณและ ก่อหนี้ผูกพันภาพรวมของ หน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ	-	-	-

๙. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑๐. หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก :

ชื่อ - สกุล ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
๑. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	๐ ๒๕๕๐ ๑๒๘๐
๒. นางสาวพิมลรัตน์ บัวลอยเลิศ	๐ ๒๕๕๐ ๑๒๘๕
๓. นางสาวสุพรรณิ เพ็ชรนอก	๐ ๒๕๕๐ ๑๒๒๕



๑. ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS)
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๗.๕

๔. คำอธิบาย :

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับและติดตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่จัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System: PMS) หมายถึง ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) โดยดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จเชิงผสมผสาน (Hybrid) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ต้นรอบการประเมิน - หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระบบในการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ - หน่วยงานมีการชี้แจง/ทำความเข้าใจมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) ให้กับบุคลากรในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน หมายเหตุ : แผนปฏิบัติราชการ หมายถึง แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานที่แสดงถึงภารกิจของหน่วยงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการสำคัญ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของภารกิจเหล่านั้น



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน															
๒	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานถึงระดับบุคคล โดยต้องมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่สนองตอบต่อเป้าหมายและทิศทางขององค์กร โดยให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันทั้งสองฝ่ายให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงาน นำตัวชี้วัด เป้าหมาย ระดับความสำเร็จของงานที่กำหนดร่วมกันตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ และพฤติกรรมที่คาดหวัง มาลงนามรับทราบร่วมกัน จำนวนสองรอบ โดย รอบแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ รอบสอง (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ หมายเหตุ ๑. กรณีมีตัวชี้วัด เป้าหมายและระดับความสำเร็จของงาน เป็นการตกลงดำเนินการทั้งปีให้จัดทำข้อตกลงและลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการร่วมกันทั้งสองฝ่าย ครั้งเดียว ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒. กรณีจัดทำข้อตกลงและลงนามฯ แล้วเสร็จ หลังจากวันที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๑ คะแนน															
๓	ระหว่างรอบการประเมิน - หน่วยงานมีระบบการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน และประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับตามข้อตกลง เพื่อติดตาม กำกับ ให้มีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายทั้ง ๒ รอบการประเมิน - ผู้ประเมินของหน่วยงานมีการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ทั้ง ๒ รอบการประเมิน															
๔	สิ้นรอบการประเมิน - หน่วยงานประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในรอบแรก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และ รอบสอง (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน - ร้อยละของผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงานลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน สูตรการคำนวณ : จำนวนข้าราชการ/พนักงานราชการที่ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน X๑๐๐ จำนวนข้าราชการ/พนักงานราชการทั้งหมด <table><tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๑๐ คะแนน</th><th>๐.๒๐ คะแนน</th><th>๐.๓๐ คะแนน</th><th>๐.๔๐ คะแนน</th><th>๐.๕๐ คะแนน</th></tr><tr><td>ร้อยละ ๙๒</td><td>ร้อยละ ๙๔</td><td>ร้อยละ ๙๖</td><td>ร้อยละ ๙๘</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> หมายเหตุ จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการตามปฏิบัติจริงในแต่ละรอบการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน					๐.๑๐ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๓๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																
๐.๑๐ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๓๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน												
ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐												
๕	- ผู้ ประเมินและผู้ รับการประเมิน ของหน่วยงานร่วมกัน วิเคราะห์ ผลสำเร็จ จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ เพื่ ื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลในภาพรวมของหน่วยงาน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน															



๗. แนวทางการประเมินผล : แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/ หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	- หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระบบในการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ - หน่วยงานมีการชี้แจง/ทำความเข้าใจมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) ให้กับบุคลากรในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน (มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการฯ ตามภาคผนวก) หมายเหตุ : แผนปฏิบัติการ หมายถึง แผนปฏิบัติการประจำปี ของหน่วยงานที่แสดงถึงภารกิจของหน่วยงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการสำคัญ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของภารกิจเหล่านั้น	- แผนปฏิบัติการของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่ามีการจัดทำและมีระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ (๐.๕ คะแนน) - เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฯ เช่น รายงานการประชุม, บันทึกที่แจ้งภายในหน่วยงาน เป็นต้น (๐.๕ คะแนน)	๑
๒	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานถึงระดับบุคคล โดยต้องมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่สนองตอบต่อเป้าหมายและทิศทางขององค์กร โดยให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันทั้งสองฝ่ายให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงาน นำตัวชี้วัดเป้าหมาย ระดับความสำเร็จของงานที่กำหนดร่วมกันตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ และพฤติกรรมที่คาดหวังมาลงนามรับทราบร่วมกัน โดย รอบแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล รวมทั้งมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (แบบฟอร์ม ๑-๓ ตามภาคผนวก) (๐.๕ คะแนน) - แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน/พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันโดยเป็นลายลักษณ์อักษรในทุกระดับ (แบบฟอร์ม ๔ ตามภาคผนวก) (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/ หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้															
	หมายเหตุ ๑. กรณีมีตัวชี้วัด เป้าหมายและระดับความสำเร็จของงานเป็น การตกลงดำเนินการทั้งปี ให้จัดทำข้อตกลงและลงนามคำรับรอง การปฏิบัติราชการร่วมกันทั้งสองฝ่าย ครั้งเดียวให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒. กรณีจัดทำข้อตกลงและลงนามฯ แล้วเสร็จ หลังจากวันที่ กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๑ คะแนน																	
๓	- หน่วยงานมีระบบการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน และประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับ ตามข้อตกลง เพื่อติดตาม กำกับ ให้มีการดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมาย - ผู้ ประเมินของหน่วยงานมี การให้ คำปรี ษาแนะนํา เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้ มีการติดตามความก ้าวหน้าผลการ ดำเนินงานและประเมินผลสำเร็จของ ตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับ เช่น รายงานการประชุมหน่วยงาน ประจำเดือนฯ (๐.๕ คะแนน) - เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้ มีการปรึกษาแนะนําเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่ ื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ เช่น รายงาน การประชุม (๐.๕ คะแนน)	๑															
๔	- หน่วยงานประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้ วัดผลสัมฤทธิ์ ตามข้อตกลงและประเมิน สมรรถนะรายบุ คคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในรอบแรก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือน - ร้อยละของผู้ ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงาน ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน รอบแรก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) <table border="1"><tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๑๐ คะแนน</th><th>๐.๒๐ คะแนน</th><th>๐.๓๐ คะแนน</th><th>๐.๔๐ คะแนน</th><th>๐.๕๐ คะแนน</th></tr><tr><td>ร้อยละ ๙๒</td><td>ร้อยละ ๙๔</td><td>ร้อยละ ๙๖</td><td>ร้อยละ ๙๘</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> หมายเหตุ จำนวนข้าราชการและพน ักงานราชการตามปฏิบัติ จริ งในแต่ละ รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕	เกณฑ์การให้คะแนน					๐.๑๐ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๓๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ตามข้อตกลงและ ประเมินสมรรถนะรายบุคคลและนำผล การประเมินมาใช้ ประกอบพิจารณา ประเมินเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบแรก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๕ คะแนน) - แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ/พนักงานราชการใน หน่วยงาน และแบบสรุ ปการ ประเมิ นผลการปฏิบัติ ราชการ (แบบฟอร์ม ๔ ตามภาคผนวก) และ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการฯ(แบบฟอร์ม ๕ ตามภาคผนวก) (๐.๕ คะแนน)	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																		
๐.๑๐ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๓๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน														
ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐														



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/ หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๕	- ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงานร่วมกันวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลภาพรวมของหน่วยงาน ใน รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบถัดไป	- แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคล (ส่วนที่ ๓) ในแบบสรุป การประเมินผลการปฏิบัติราชการ / แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล (ส่วนที่ ๔) ในแบบประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทั่วไป (๐.๕ คะแนน) - เอกสาร/หลักฐานแสดงถึงแนวทาง การพัฒนารายบุคคลของหน่วยงาน (ตัวอย่างตามภาคผนวก) (๐.๕ คะแนน)	๑

๓.๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/ หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	- หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระบบใน การถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของ หน่วยงานที่ตั้งไว้ - หน่วยงานมีการชี้แจง/ทำความเข้าใจมาตรฐานการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการ บริหารส่วนกลาง) ให้กับบุคลากรในสังกัดรับทราบ โดยทั่วกัน (มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการฯ ตามภาคผนวก) <u>หมายเหตุ :</u> แผนปฏิบัติราชการ หมายถึง แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ของหน่วยงานที่ แสดงถึงภารกิจของหน่วยงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ สำคัญ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของภารกิจ เหล่านั้น	- แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ แสดงให้เห็นว่ามีการจัดทำและมีระบบ การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจาก องค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับ บุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ (๐.๕ คะแนน) - เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามี การสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงาน ราชการในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานฯ เช่น รายงานการ ประชุม, บันทึกแจ้งภายในหน่วยงาน เป็นต้น (๐.๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/ หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๒	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานถึงระดับบุคคล โดยต้องมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่สนองตอบต่อเป้าหมายและทิศทางขององค์กร โดยให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันทั้งสองฝ่าย ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงาน นำตัวชี้วัด เป้าหมาย ระดับความสำเร็จของงานที่กำหนดร่วมกันตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ และพฤติกรรมที่คาดหวังมาลงนามรับทราบร่วมกันจำนวนสองรอบ โดย รอบแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ (๐.๒๕ คะแนน) รอบสอง (๑ เมษายน ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ (๐.๒๕ คะแนน) หมายเหตุ ๑. กรณีมีตัวชี้วัด เป้าหมายและระดับความสำเร็จของงานเป็นการตกลงดำเนินการทั้งปี ให้จัดทำข้อตกลงและลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการร่วมกันทั้งสองฝ่าย ครั้งเดียวให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒. กรณีจัดทำข้อตกลงและลงนามฯ แล้วเสร็จ หลังจากวันที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๑ คะแนน	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล รวมทั้งมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (แบบฟอร์ม ๑ - ๓ ตามภาคผนวก) (๐.๕ คะแนน) - แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน/พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน โดยเป็นลายลักษณ์อักษรในทุกระดับ (แบบฟอร์ม ๔ ตามภาคผนวก) รอบแรก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๒๕ คะแนน) รอบสอง (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) (๐.๒๕ คะแนน)	๑
๓	- หน่วยงานมีระบบการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน และประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับตามข้อตกลง เพื่อติดตาม กำกับ ให้มีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย - ผู้ประเมินของหน่วยงานมีการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับเช่น รายงานการประชุม หน่วยงาน ประจำเดือนฯ (๐.๕ คะแนน) - เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการปรึกษาแนะนำเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เช่น รายงานการประชุม (๐.๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/ หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้																														
๔	หน่วยงานประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - รอบแรก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน - ร้อยละของผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงานลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน รอบแรก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) <table><tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><td>๐.๐๕ คะแนน</td><td>๐.๑๐ คะแนน</td><td>๐.๑๕ คะแนน</td><td>๐.๒๐ คะแนน</td><td>๐.๒๕ คะแนน</td></tr><tr><td>ร้อยละ ๙๒</td><td>ร้อยละ ๙๔</td><td>ร้อยละ ๙๖</td><td>ร้อยละ ๙๘</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> หมายเหตุ จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการตามปฏิบัติจริงรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - รอบสอง (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน - ร้อยละของผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงานลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินรอบสอง (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) <table><tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><td>๐.๐๕ คะแนน</td><td>๐.๑๐ คะแนน</td><td>๐.๑๕ คะแนน</td><td>๐.๒๐ คะแนน</td><td>๐.๒๕ คะแนน</td></tr><tr><td>ร้อยละ ๙๒</td><td>ร้อยละ ๙๔</td><td>ร้อยละ ๙๖</td><td>ร้อยละ ๙๘</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> หมายเหตุ จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการตามปฏิบัติจริงรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	เกณฑ์การให้คะแนน					๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐	เกณฑ์การให้คะแนน					๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคลและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๒๕ คะแนน) - แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานราชการในหน่วยงาน และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์ม ๔ ตามภาคผนวก) และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์ม ๕ ตามภาคผนวก) (๐.๒๕ คะแนน) - เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคลและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบสอง (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) (๐.๒๕ คะแนน) - แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานราชการในหน่วยงาน และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์ม ๔ ตามภาคผนวก) และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์ม ๕ ตามภาคผนวก) (๐.๒๕ คะแนน)	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																																	
๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน																													
ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐																													
เกณฑ์การให้คะแนน																																	
๐.๐๕ คะแนน	๐.๑๐ คะแนน	๐.๑๕ คะแนน	๐.๒๐ คะแนน	๐.๒๕ คะแนน																													
ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐																													



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/ หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๕	- ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของหน่วยงานร่วมกันวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลภาพรวมของ หน่วยงาน ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบถัดไป	- แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคล (ส่วนที่ ๓) ในแบบสรุป การประเมินผลการปฏิบัติราชการ / แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล (ส่วนที่ ๔) ในแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป (๐.๕ คะแนน) - เอกสาร/หลักฐานแสดงถึงแนวทางการ พัฒนารายบุคคลของหน่วยงาน (ตัวอย่าง ตามภาคผนวก) (๐.๕ คะแนน)	๑

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) ของ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ระดับ	-	-	-

๙. แหล่งข้อมูล : เพิ่มข้อมูลระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ กอง/ศูนย์/กลุ่มและหน่วยงานต่างๆ

๑๐. หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก :

ชื่อ - สกุล ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	๐ ๒๕๙๐ ๑๔๑๐
๒. นางสาวนาภาพร ไทยสิทธิ	๐ ๒๕๙๐ ๑๔๕๘
๓. นางสาวณัฐยานันท์ เดชา	๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๘
๔. นางสาวอรพิน ทองสมนึก	๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๐
๕. นางสาวนันทพร ชวนชอบ	๐ ๒๕๙๐ ๑๔๔๗
๖. นายดำรงเดช ด้วงเงิน	๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๔
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๐ ๒๕๙๐ ๑๐๑๘
๒. นางพัชราภรณ์ ขุนแก้ว	๐ ๒๕๙๐ ๑๐๓๗
๓. ว่าที่ ร.ต. ทรงกลด พิงโพธิ์	๐ ๒๕๙๐ ๑๐๓๗
๔. นางสาวบุญทิศา เผือกสามัญ	๐ ๒๕๙๐ ๑๐๓๗
๕. นางสาวเกศกนก มงคลพันธ์	๐ ๒๕๙๐ ๑๐๓๗



๑. ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๗.๕ (๕)

๔. คำอธิบาย :

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) กำหนดให้ทุกหน่วยงานจะต้องส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ ซึ่งต้องดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่า ความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้ ซึ่งทุกหน่วยงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ของหน่วยงาน (งบดำเนินงาน) แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) วิเคราะห์ผลของการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน งบดำเนินงาน และงบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง (ถ้ามี) และเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนรับทราบ รวมถึงความรับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์

การจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง (งบดำเนินงาน) หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่เป็นงบดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง (ปรับแผน) หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลางที่ได้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน ในกรณีมีความจำเป็นต้อง เปลี่ยนแปลงแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจัดทำรายงานพร้อมระบุเหตุผลที่ขอเปลี่ยนแปลง เสนอหัวหน้าหน่วยงานเพื่อขอความเห็นชอบและเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วให้เจ้าหน้าที่ประกาศเผยแพร่แผนดังกล่าวในระบบ เครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน และให้ปิดประกาศโดยเปิดเผย ตามข้อ ๑๓ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) หมายถึง แบบสรุป การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำเดือน ตามประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดข้อมูลข่าวสาร ตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐเป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๘) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ข้อ ๑ (๕) บัญญัติว่า หน่วยงานภาครัฐต้องสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละ รอบเดือน ตามมาตรา ๙ (๘) ที่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่มีมติให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติและ ดำเนินการอย่างเคร่งครัด ประกอบด้วย (๑) งานที่จัดซื้อหรือจัดจ้าง (๒) วงเงินจัดซื้อจัดจ้าง (๓) ราคากลาง (๔) วิธีซื้อหรือจ้าง (๕) รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ (๖) ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (๗) เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป และ (๘) เลขที่ และวันที่ของสัญญา หรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง โดยหน่วยงานต้องจัดทำและสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน เสนอ ผู้บริหารของหน่วยงานรับทราบ ณ วันสิ้นเดือน และขออนุญาตผู้บริหารของหน่วยงานนำแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง ในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) ขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป

ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ กรณีที่ไม่ได้ดำเนินการในระบบ e-GP หมายถึง ประกาศที่หน่วยงานประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือกและสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ กรณีที่ไม่ได้ดำเนินการในระบบ e-GP ได้แก่ (๑) กรณีราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชส่วนท้องถิ่น วงเงินการจัดซื้อจัดจ้างต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท (๒) กรณีรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การอิสระ องค์การตามรัฐธรรมนูญ หน่วยธุรการของศาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หน่วยงานสังกัดรัฐสภาหรือในกำกับของรัฐสภา หน่วยงานอิสระของรัฐ และหน่วยงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง วงเงินการจัดซื้อจัดจ้างไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท (๓) กรณีดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามข้อ ๓๔ วรรค ๒ (๔) กรณีจ้างเหมาบุคคลธรรมดา ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๑๔/ว ๘๒ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และ (๕) กรณีการซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงไม่ถึง ๑๐,๐๐๐ ลิตร และไม่มีลักษณะเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำเป็นรายไตรมาส ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ส่งข้อมูลผ่านทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อขึ้นประกาศในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง และปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ปิดประกาศของหน่วยงานและระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นไปตาม มาตรา ๖๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๕๔/ว ๓๒๒ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ และหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๕๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณจากงบดำเนินงานเป็นงบลงทุน หมายถึง หน่วยงานได้ขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ จากงบดำเนินงานเป็นงบลงทุน ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการใช้งบประมาณรายจ่ายการโอนเงินจัดสรรหรือการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘ วรรค ๒ กรณีมีเงินจัดสรรเหลือจ่ายจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือจากการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว หัวหน้าหน่วยรับงบประมาณอาจโอนเงินจัดสรรหรือเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรรดังกล่าว ไปใช้จ่ายเป็นรายจ่ายใด ๆ ภายใต้แผนงานผลผลิตหรือโครงการเดียวกัน และภายใต้เงื่อนไขตาม (๒) ได้โดยไม่ต้องขออนุมัติจากสำนักงบประมาณ และตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๙

รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน หมายถึง รายงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์ผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ที่หน่วยงานได้ดำเนินการใช้จ่ายจริงในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความโปร่งใสในการเข้าถึงข้อมูล ตามความร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Partnership: OGP) หมายถึง การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานต้องดำเนินการขออนุญาตตามแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทุกครั้งที่มีการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน จะต้องมิแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นประกอบด้วย

หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่จัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๓ หน่วยงาน

ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน จึงหมายถึง ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน (งบดำเนินงาน) และ / หรือแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รูปแบบ Open Data Integrity and Transparency Assessment (OIT) และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของ



หน่วยงาน (งบดำเนินงาน) และ / หรือแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยที่ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่หน่วยงานของรัฐ และต้องสอดคล้องกับหลักการที่ประกอบด้วย ความคุ้มค่า ความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้

เหตุผล :

๑. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลางมีการจัดทำแผน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การจัดซื้อจัดจ้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลางมีการดำเนินงานอย่าง โปร่งใสและมีคุณธรรม เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๓. เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติและดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดให้ข้อมูล ข่าวสารตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐเป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดเตรียมไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๘) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง

๔. เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง มีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดซื้อ จัดจ้างมีความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และสนับสนุนมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของ การดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	หน่วยงาน ดำเนินการ (๑) กำหนดผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) และแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) กรณี หน่วยงานได้กำหนดแผนความต้องการครุภัณฑ์และที่ดินสิ่งก่อสร้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้รับงบประมาณ ตามที่บรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑.๑) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี งบประมาณของหน่วยงาน (๑.๒) นำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการขอ เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๑.๓) จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
	- คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๒	หน่วยงาน ดำเนินการ (๑) จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) (๑.๑) เสนอผู้บริหารอนุมัติแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) พร้อมขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๑.๒) นำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๑.๓) จัดส่งแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ตามขั้นตอนที่ ๒ (๑) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corup2563@gmail.com ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่หน่วยงานได้ลงทะเบียนรับหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (๒) จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) (๒.๑) เสนอผู้บริหารอนุมัติแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) พร้อมขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือหนังสือแจ้งกรณีหน่วยงานไม่มีงบลงทุน (๒.๒) นำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๒.๓) จัดส่งแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ตามขั้นตอนที่ ๒ (๒) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) หรือหนังสือแจ้งกรณีหน่วยงานไม่มีงบลงทุน - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corup2563@gmail.com ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่หน่วยงานได้ลงทะเบียนรับหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จากกองยุทธศาสตร์และแผนงานและหากไม่ได้รับจัดสรรงบลงทุน โปรดทำหนังสือแจ้งและส่งข้อมูลทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corup2563@gmail.com



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
๓	ไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) หน่วยงาน ดำเนินการ (๑) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน ดังนี้ (๑.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) พร้อมขออนุญาตนำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ (๑.๒) นำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๑.๓) จัดส่งรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๓ (๑) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ (๒) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) (๒.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว พร้อมขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๒.๒) นำประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ (๒.๓) จัดส่งประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๓ (๒) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีไตรมาสที่ ๑ - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕ ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๓) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน ดังนี้ (๓.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) พร้อมขออนุญาตนำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ (๓.๒) นำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
	(๓.๓) จัดส่งรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๓ (๓) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ (๔) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน ดังนี้ (๔.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) พร้อมขออนุญาตนำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ (๔.๒) นำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๔.๓) จัดส่งรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๓ (๔) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ (๕) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๕.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว พร้อมขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๕.๒) นำประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ (๕.๓) จัดส่งประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๓ (๕) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำไตรมาสที่ ๒ - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ (๖) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑)(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) หน่วยงานต้องจัดทำสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินการจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในทุกรอบเดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดำเนินการ ดังนี้



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
	(๖.๑) จัดทำแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) เสนอผู้บริหารของหน่วยงาน รับทราบพร้อมขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๖.๒) นำแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) ขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๖.๓) จัดส่งแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) และ Print Screen หลักฐาน การเผยแพร่ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corup2563@gmail.com ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) ประกอบด้วย แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ (แบบ สขร. ๑) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ (แบบ สขร. ๑) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ (แบบ สขร. ๑) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนมกราคม ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑)
๔	ไตรมาสที่ ๓ รอบ ๙ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕) หน่วยงาน ดำเนินการ (๑) การปรับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) และ / หรือ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ให้หน่วยงานดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๓๓ และกรณีหน่วยงานมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่าย (งบประมาณเหลือจ่ายจากงบดำเนินงานเป็นงบลงทุน) ให้หน่วยงานดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๙ ระบุ “เมื่อหน่วยรับ งบประมาณดำเนินการโอนเงินจัดสรร และหรือการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรรรายการใดแล้วให้ส่งรายงานการโอนเงิน จัดสรร และหรือการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ มีการโอนเงินจัดสรร” และหลักเกณฑ์ว่าด้วยการใช้งบประมาณรายจ่าย การโอนเงินจัดสรร หรือการเปลี่ยนแปลงเงิน จัดสรร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘ วรรค ๒ ดังนี้ (๑.๑) หน่วยงานดำเนินการ ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจัดทำรายงานในกรณีที่มีความจำเป็นต้อง เปลี่ยนแปลงแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี พร้อมระบุเหตุผลที่ขอเปลี่ยนแปลง เสนอหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเพื่อขอ ความเห็นชอบ พร้อมขออนุญาตนำแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๑.๒) นำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์ม การขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๑.๓) จัดส่งการปรับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๔ (๑) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เท่านั้น ประกอบด้วย - การปรับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ ดังกล่าว - สำเนาหนังสือแจ้งการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากกองบริหารการคลัง กรณีหน่วยงานมีการหน่วยงานโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่าย (งบประมาณเหลือจ่ายจาก งบดำเนินงานเป็นงบลงทุน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์ อี เล็ก ทรอนิก ส์ anti.corup2563@gmail.com



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
	และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ เป็นผู้จัดส่งรายงานการโอนจัดสรร และหรือการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรรตามแบบที่สำนักงบประมาณกำหนดภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่มีการโอนเงินจัดสรร (สำคัญ) (๒) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ไตรมาสที่ ๓ รอบ ๙ เดือน ดังนี้ (๒.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) พร้อมขออนุญาตนำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๒.๒) นำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๒.๓) จัดส่งรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๔ (๒) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๓) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำไตรมาสที่ ๓ รอบ ๙ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕) (๓.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว พร้อมขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๓.๒) นำประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๓.๓) จัดส่งประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๔ (๓) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำไตรมาสที่ ๓ - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ไตรมาสที่ ๔ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) หน่วยงาน ดำเนินการ (๔) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้ (๔.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) พร้อมขออนุญาตนำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
	(๔.๒) นำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๔.๓) จัดส่งรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๔ (๔) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ฯ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๕) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) รอบ ๑๒ เดือน (๕.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) พร้อมขออนุญาตนำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (๕.๒) นำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๕.๓) จัดส่งรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๔ (๕) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ฯ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕
๕	หน่วยงาน ดำเนินการ (๑) วิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) (๑.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบผลการวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) พร้อมขออนุญาตนำผลการวิเคราะห์ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๑.๒) ส่งผลการวิเคราะห์ ฯ ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อวิเคราะห์ตามกระบวนการของ ITA ต่อไป (๒) วิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) (๒.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบผลการวิเคราะห์ตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) พร้อมขออนุญาตนำผลการวิเคราะห์ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๒.๒) ส่งผลการวิเคราะห์ ฯ ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corrup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อวิเคราะห์ตามกระบวนการของ ITA ต่อไป



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
	(๓) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำไตรมาสที่ ๔ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) (๓.๑) เสนอผู้บริหารรับทราบประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ๑ ดังกล่าว พร้อมขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๓.๒) นำประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ๑ ดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมหลักฐานแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (๓.๓) จัดส่งประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ๑ ดังกล่าว ตามขั้นตอนที่ ๓(๓) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ประกอบด้วย - ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำไตรมาสที่ ๔ - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corup2563@gmail.com ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๔) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) หน่วยงานต้องจัดทำสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินการจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในทุกรอบเดือน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดำเนินการ ดังนี้ (๔.๑) จัดทำแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) เสนอผู้บริหารของหน่วยงานรับทราบพร้อมขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๔.๒) นำแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) ขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๔.๓) จัดส่งแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) และ Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anti.corup2563@gmail.com ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) ประกอบด้วย - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนเมษายน ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑) - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑) - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑) - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑) - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑) - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนกันยายน ๒๕๖๕ (แบบ สขร. ๑)

หมายเหตุ

ในทุกะดับการประเมิน หากดำเนินการหรือส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๐๐๕๐ คะแนน



๗. แนวทางการประเมินผล: แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๑	(๑) คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน	- คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน (๐.๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๒๕ คะแนน)	๑
๒	(๑) จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) (๑ คะแนน) (๒) จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) (๑ คะแนน)	- หนังสือเสนอผู้บริหารอนุมัติแผนปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ดำเนินงาน) (๐.๕ คะแนน) - สำเนาหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๑๒๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารอนุมัติแผนปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) หรือ หนังสือแจ้งกรณีหน่วยงานไม่มีงบลงทุน (๐.๕ คะแนน) - สำเนาหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๒๕ คะแนน)	๒



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
	เกณฑ์การให้คะแนนระดับที่ ๒ จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่หน่วยงานได้ลงทะเบียนรับหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	- Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๑๒๕ คะแนน) กรณีหน่วยงานไม่ได้รับจัดสรรฯ งบลงทุน - หนังสือแจ้งกรณีหน่วยงานไม่มีงบลงทุน (๐.๓๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๒๕ คะแนน)	
๓	ไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน (๑) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (๐.๔ คะแนน) (๒) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน (๐.๒ คะแนน) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๓) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๐.๔ คะแนน)	- หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ภายในวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๒ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบประกาศฯ ประจำปีไตรมาสที่ ๑ ภายในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๒ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน)	๒



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
	(๔) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๐.๔ คะแนน) (๕) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๐.๒ คะแนน) (๖) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๔ คะแนน)	- Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๒ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบประกาศ ฯ ประจำปีไตรมาสที่ ๒ ภายในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๒ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป (๐.๑ คะแนน)	



๗๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๑	(๑) คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน (๑คะแนน)	- คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน (๐.๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๒๕ คะแนน)	๑
๒	(๑) จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) (๐.๕ คะแนน) (๒) จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) (๐.๕ คะแนน) <u>เกณฑ์การให้คะแนนระดับที่ ๒</u> จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ ให้แล้วเสร็จ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่หน่วยงานได้ลงทะเบียนรับหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	- หนังสือเสนอผู้บริหารอนุมัติแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ดำเนินงาน) (๐.๒๕ คะแนน) - สำเนาหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๑๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๖๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๐๖๒๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารอนุมัติแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) หรือ หนังสือแจ้งกรณีหน่วยงานไม่มีงบลงทุน (๐.๒๕ คะแนน) - สำเนาหนังสือการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๑๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๖๒๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
		- Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๐๖๒๕ คะแนน) กรณีหน่วยงานไม่ได้รับจัดสรรฯ บลจทุน - หนังสือแจ้งกรณีหน่วยงานไม่มีงบลงทุน (๐.๓๓๗๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๑๒๕ คะแนน)	
๓	ไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน (๑) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) (๐.๒ คะแนน) (๒) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีไตรมาสที่ ๑ รอบ ๓ เดือน (๐.๑ คะแนน) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๓) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๐.๒ คะแนน)	- หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ภายในวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบประกาศฯ ประจำปีไตรมาสที่ ๑ ภายในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕ (๐.๐๒๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
	(๔) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๐.๒ คะแนน) (๕) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีไตรมาสที่ ๒ รอบ ๖ เดือน (๐.๑ คะแนน) (๖) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๒ คะแนน)	- Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบประกาศฯ ประจำปีไตรมาสที่ ๒ ภายในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ (๐.๐๒๕ คะแนน) - แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป (๐.๐๕ คะแนน)	



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๔	ไตรมาสที่ ๓ รอบ ๙ เดือน (๑) ปรับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) และ / หรือ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) รวมถึงกรณีหน่วยงานมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่าย (งบประมาณเหลือจ่ายจากงบดำเนินงานเป็นงบลงทุน) (ถ้ามี) (๐.๒ คะแนน) (๒) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ไตรมาสที่ ๓ รอบ ๙ เดือน (๐.๒ คะแนน) (๓) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีไตรมาสที่ ๓ รอบ ๙ เดือน (๐.๒ คะแนน)	- หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบการปรับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - สำเนาหนังสือแจ้งการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากกองบริหารการคลัง กรณีหน่วยงานมีการหน่วยงานโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่าย (งบประมาณเหลือจ่ายจากงบดำเนินงานเป็นงบลงทุน) (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๒๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๐๒๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ภายในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบประกาศฯ ประจำปีไตรมาสที่ ๓ ภายในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้												
	ไตรมาสที่ ๔ รอบ ๑๒ เดือน (๔) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ไตรมาสที่ ๔ รอบ ๑๒ เดือน (๐.๒ คะแนน) (๕) รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ไตรมาสที่ ๔ รอบ ๑๒ เดือน (๐.๒ คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนนระดับที่ ๔ กรณีหน่วยงานไม่มีการปรับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ <table><tr><th>ระดับ</th><th>คะแนน</th></tr><tr><td>๔ (๑)</td><td>๐.๐๐</td></tr><tr><td>๔ (๒)</td><td>๐.๒๕</td></tr><tr><td>๔ (๓)</td><td>๐.๒๕</td></tr><tr><td>๔ (๔)</td><td>๐.๒๕</td></tr><tr><td>๔ (๕)</td><td>๐.๒๕</td></tr></table>	ระดับ	คะแนน	๔ (๑)	๐.๐๐	๔ (๒)	๐.๒๕	๔ (๓)	๐.๒๕	๔ (๔)	๐.๒๕	๔ (๕)	๐.๒๕	- หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน) - หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน)	
ระดับ	คะแนน														
๔ (๑)	๐.๐๐														
๔ (๒)	๐.๒๕														
๔ (๓)	๐.๒๕														
๔ (๔)	๐.๒๕														
๔ (๕)	๐.๒๕														
๕	(๑) วิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) (๐.๓ คะแนน)	- หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๐.๒ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และ หน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน)	๑												



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
	(๒) วิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) (๐.๓ คะแนน)	- หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง) (ถ้ามี) หรือ หนังสือแจ้งกรณีหน่วยงานไม่มีงบลงทุนภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๐.๒ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน)	
	(๓) ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ประจำปีงบประมาณที่ ๔ รอบ ๑๒ เดือน (๐.๒ คะแนน)	- หนังสือเสนอผู้บริหารรับทราบประกาศฯ ประจำปีงบประมาณที่ ๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๐.๐๕ คะแนน)	
	(๔) แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) (๐.๒ คะแนน)	- แบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ... (แบบ สขร. ๑) (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) (๐.๑ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๐๕ คะแนน) - Print Screen หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป (๐.๐๕ คะแนน)	

หมายเหตุ

ในทุกระดับการประเมิน หากดำเนินการหรือส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๐๐๕๐ คะแนน



๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ จัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน	ระดับ	-	-	-

๙. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง
ที่จัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดส่งในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๑๐. หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ชื่อ - สกุล ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
๑. นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช	๐ ๒๕๕๐ ๑๘๖๖
๒. นางสาวชนกพร แสนสุด	๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐



๑. ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๕ (๗.๕)

๔. คำอธิบาย :

องค์กร หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์กรคุณธรรม หมายถึง หน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกของหน่วยงานแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมที่สำคัญในองค์กร ประกอบด้วย คุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู ปฏิบัติและยึดมั่นตามหลักธรรมทางศาสนาของแต่ละศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายต่าง ๆ

องค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง หน่วยงานคุณธรรมที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน องค์กรคุณธรรม ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบระยะเวลาการใช้ แผนแม่บทฯ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม (๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และกำหนด “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู (๓) องค์กรมีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด (๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรม ที่กำหนดไว้ (๕) องค์กรมีการติดตามประเมินผลสำเร็จ เพื่อทบทวน ปรับปรุง แผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร ให้มีคุณภาพและบรรลุคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด (๖) องค์กรมีการยกย่อง เชิดชู บุคลากร ที่ทำความดี จนเป็นแบบอย่างได้ และหรือหน่วยงานที่มีโครงการดีเด่นในการส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายตามแผนส่งเสริมคุณธรรม ที่กำหนดไว้ (๗) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้เพิ่มมากขึ้น และพฤติกรรมของคนในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง (๘) องค์กรมีการจัดกิจกรรมใน ๓ มิติ ได้แก่ การยึดมั่น ในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ที่เพิ่มเติมจากแผนส่งเสริมคุณธรรม ที่กำหนดไว้ (๙) องค์กรมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม เพื่อเผยแพร่ และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่น ๆ ได้ จนประสบความสำเร็จทั้งในกระบวนการพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของคนในองค์กร ที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม คนในองค์กรมีความสุข มีคุณภาพ และคุณธรรม เชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบระยะเวลาการใช้แผนแม่บทฯ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม คนในองค์กรมีความสุข มีคุณภาพ และคุณธรรมเชิงประจักษ์

๕. สูตรการคำนวณ: ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน:

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) (๑) จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน หรือกรณีมีการเปลี่ยนแปลง ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ หมายเหตุ : กรณีจัดส่งคำสั่งฯ ภายหลังจากเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕๐ คะแนน (๒) จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม และจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแผนปฏิบัติการฯ ภายหลังจากเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕๐ คะแนน (๓) จัดให้มีเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และจัดส่ง URL ของเมนูดังกล่าว ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จะเชื่อมโยงข้อมูลไปเผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องนำข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ขึ้นเผยแพร่ในเมนูดังกล่าวให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ หมายเหตุ : ตัวอย่างเช่น “การส่งเสริมคุณธรรมของ ศปท.สธ.”
๒	ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนี้ (๑) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (๒) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต (๓) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หมายเหตุ : ๑) จัดส่งหลักฐานการดำเนินการประกาศเจตนารมณ์ฯ จำนวน ๓ ประกาศ ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒) กรณีจัดส่งหลักฐานตามข้อ ๑) ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ตามเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕๐ คะแนน
๓	(๑) ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง โดยต้องสอดคล้องกับ (๑.๑) คุณธรรม ๕ ประการ ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบเวลาถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู (๑.๒) ประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้จากการถอดบทเรียนในปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
	(๑.๓) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑.๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑.๕) ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑.๖) แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH Code of Conduct) (๑.๗) คุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ ที่มีหลักการสำคัญ คือ “ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมที่สูงที่สุด” (๑.๘) ระบบเครดิตสังคม (Social Credit System) คือ การส่งเสริมการให้ด้วยพลังเชิงบวก (๒) ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๓) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน จัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแบบรายงานฯ ภายหลังเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕๐ คะแนน
๔	รอบ ๖ เดือนหลัง (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) (๑) จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคลากร และกลุ่ม / กลุ่มงานในสังกัดที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ (๒) จัดกิจกรรมถอดบทเรียนจากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๓) ดำเนินการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตามคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนดในระดับที่ ๓ (๑)
๕	(๑) เข้าร่วมแสดงผลงานวิชาการในโครงการตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ปี ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบร่วมกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง (๒) ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๓) ดำเนินการจัดกิจกรรมใน ๓ มิติ เพิ่มเติมจากแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนด ได้แก่ (๓.๑) ปฏิบัติและยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาของแต่ละศาสนา (๓.๒) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๓.๓) วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม โดยให้นำผลการจัดกิจกรรมเพิ่มเติม ไปรายงานในรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (๔) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน โดยมีผลการจัดกิจกรรมใน ๓ มิติ เพิ่มเติมจากแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนด จัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแบบรายงานฯ ภายหลังเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕๐ คะแนน



๗. แนวทางการประเมินผล: แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่า คะแนนที่ ได้
๑	รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ๑) จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ หน่วยงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันหรือกรณีมี การเปลี่ยนแปลงให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการ เผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ หมายเหตุ : กรณีจัดส่งคำสั่งภายหลังจากเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน	๑) คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของหน่วยงาน ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน หรือกรณีมีการเปลี่ยนแปลง (๐.๕ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐาน การเผยแพร่และหน้าแบบฟอร์ม การขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๒ คะแนน)	๒
	(๒) จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ หน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการ มอบหมายหน่วยงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบในแต่ ละกิจกรรมและจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น ทางไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแผนปฏิบัติการฯ ภายหลังจาก เวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน	๑) แผนปฏิบัติ การส่งเสริมคุณธรรม ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๕ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐาน การเผยแพร่และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ ข้อมูล (๐.๒ คะแนน)	



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่า คะแนนที่ ได้
	(๓) จัดให้มีเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานและจัดส่ง URL ของเมนูดังกล่าวให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จะเชื่อมโยงข้อมูลไปเผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องนำข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ขึ้นเผยแพร่ในเมนูดังกล่าวให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ หมายเหตุ : ตัวอย่างเช่น “การส่งเสริมคุณธรรมของ สป.ทสธ.”	๑) URL เมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (๐.๔ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๒ คะแนน)	
๒	ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนี้ (๑) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (๒) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต (๓) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หมายเหตุ : ๑) จัดส่งหลักฐานการดำเนินการประกาศเจตนารมณ์ฯ จำนวน ๓ ประกาศ ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒) กรณีจัดส่งหลักฐานตามข้อ ๑) ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ตามเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน	๑) เอกสารหลักฐานประกาศเจตนารมณ์ ฯ ได้แก่ ๑.๑) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (๐.๑๕ คะแนน) ๑.๒) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต (๐.๑๕ คะแนน) ๑.๓) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (๐.๑๕ คะแนน) รวมภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒) เอกสารหลักฐานประกาศเจตนารมณ์ฯ ที่มีการลงลายมือชื่อของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๐.๒ คะแนน) ๓) ภาพถ่ายกิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ฯ (๐.๒ คะแนน) ๔) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการเผยแพร่และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑๕ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่า คะแนนที่ ได้												
๓	(๑) ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่ อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง โดยต้องสอดคล้องกับ (๑.๑)คุณธรรม ๕ ประการ ตามแผนแม่บทส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ที่ ขยายกรอบเวลาถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู (๑.๒) ประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ที่หน่วยงานได้ กำหนดไว้จากการถอดบทเรียนในปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) (๑.๓) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑.๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑.๕) ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑.๖) แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กระทรวงสาธารณสุข (MOPH Code of Conduct) (๑.๗) คุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ ที่มีหลักการ สำคัญ คือ “ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมที่สูงที่สุด” (๑.๘) ระบบเครดิตสังคม (Social Credit System) คือ การส่งเสริมการให้ด้วยพลังเชิงบวก (๒) ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑) รายงานการประชุมเพื่อกำหนดคุณธรรม เป้าหมาย (๐.๕ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายกิจกรรมการประชุมฯ (๐.๓ คะแนน) ๓) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐาน การเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอ เผยแพร่ข้อมูล (๐.๒ คะแนน) - เอกสารโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ และ/หรือภาพการจัดกิจกรรมฯ ตามแผน ปฏิบัติการฯ โดยมีสูตรการคำนวณและเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้ สูตรการคำนวณ : จำนวนกิจกรรม / โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่ดำเนินการ จำนวนกิจกรรม / โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ ฯ ทั้งหมด X ๑๐๐ เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><td>คะแนน</td><td>๐.๐๘</td><td>๐.๑๖</td><td>๐.๒๔</td><td>๐.๓๒</td><td>๐.๔</td></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>๒๐</td><td>๓๐</td><td>๔๐</td><td>๕๐</td><td>๖๐</td></tr></table>	คะแนน	๐.๐๘	๐.๑๖	๐.๒๔	๐.๓๒	๐.๔	ร้อยละ	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๒
คะแนน	๐.๐๘	๐.๑๖	๐.๒๔	๐.๓๒	๐.๔										
ร้อยละ	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐										



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่า คะแนนที่ ได้
	(๓) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน จัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น ทางไปรษณีย์ อีเล็คทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแบบรายงานฯ ภายหลังเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน	หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานมีการปรับแผนปฏิบัติการฯ ให้จัดส่งหนังสืออนุมัติปรับแผนปฏิบัติการฯ และแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการปรับรายละเอียดแล้ว ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์ อีเล็คทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ๑) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๔ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๒ คะแนน)	

๓) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ๑) จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันหรือกรณีมีการเปลี่ยนแปลงให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ หมายเหตุ : กรณีจัดส่งคำสั่งภายหลังจากเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน (๒) จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมและจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแผนปฏิบัติการฯ ภายหลังจากเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน (๓) จัดให้มีเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานและจัดส่ง URL ของเมนูดังกล่าวให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com ภายในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จะเชื่อมโยงข้อมูลไปเผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องนำข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ขึ้นเผยแพร่ในเมนูดังกล่าว ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ หมายเหตุ : ตัวอย่างเช่น “การส่งเสริมคุณธรรมของ สป.ทสธ.”	๑) คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันหรือกรณีมีการเปลี่ยนแปลง (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการเผยแพร่และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑๕ คะแนน) ๑) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการเผยแพร่และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑๕ คะแนน) ๑) URL เมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการจัดส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (๐.๑ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๒	ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนี้ (๑) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อน หน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (๒) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต (๓) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หมายเหตุ : ๑) จัดส่งหลักฐานการดำเนินการประกาศ เจตนารมณ์ฯ จำนวน ๓ ประกาศ ให้ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์ อีเล็คทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒) กรณีจัดส่งหลักฐานตามข้อ ๑) ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ตามเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน	๑) เอกสารหลักฐานประกาศเจตนารมณ์ฯ ได้แก่ ๑.๑) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันใน การขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบ (๐.๑๕ คะแนน) ๑.๒) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันใน การต่อต้านการทุจริต (๐.๑๕ คะแนน) ๑.๓) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่อลวงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน (๐.๑๕ คะแนน) ระบุภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒) เอกสารหลักฐานประกาศเจตนารมณ์ฯ ที่มีการลงลายมือชื่อของผู้บริหารและ บุคลากรในหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๐.๒ คะแนน) ๓) ภาพถ่ายกิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ฯ (๐.๒ คะแนน) ๔) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐาน การเผยแพร่และหน้าแบบฟอร์มการขอ เผยแพร่ข้อมูล (๐.๑๕ คะแนน)	๑
๓	(๑) ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่ อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง โดยต้องสอดคล้องกับ (๑.๑) คุณธรรม ๕ ประการ ตามแผนแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบเวลาถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู (๑.๒) ประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ที่หน่วยงาน ได้กำหนดไว้จากการถอดบทเรียนในปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) (๑.๓) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑.๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑.๕) ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑.๖) แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวง สาธารณสุข (MOPH Code of Conduct)	๑) รายงานการประชุมเพื่อกำหนดคุณธรรม เป้าหมาย (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายกิจกรรมการประชุมฯ (๐.๑ คะแนน) ๓) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐาน การเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอ เผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน)	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้												
	(๑.๗) คุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ ที่มีหลักการสำคัญ คือ “ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมที่สูงที่สุด” (๑.๘) ระบบเครดิตสังคม (Social Credit System) คือ การส่งเสริมการให้ด้วยพลังเชิงบวก (๒) ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๓) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน จัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น ทางไปรษณีย์ อี เล็ก ทอรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแบบรายงานฯ ภายหลังเวลาที่กำหนดหักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน	- เอกสารโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ และ/หรือ ภาพการจัดกิจกรรมฯ ตามแผน ปฏิบัติการฯ โดยมีสูตรการคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ สูตรการคำนวณ : จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่ดำเนินการ จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการ ฯ ทั้งหมด X ๑๐๐ เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><td>คะแนน</td><td>๐.๑๐</td><td>๐.๑๕</td><td>๐.๒๐</td><td>๐.๒๕</td><td>๐.๓๐</td></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>๒๐</td><td>๓๐</td><td>๔๐</td><td>๕๐</td><td>๖๐</td></tr></table> หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานมีการปรับแผนปฏิบัติการฯ ให้จัดส่งหนังสืออนุมัติปรับแผนปฏิบัติการฯ และแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการปรับรายละเอียดแล้ว ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์ อี เล็ก ทอรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ๑) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน)	คะแนน	๐.๑๐	๐.๑๕	๐.๒๐	๐.๒๕	๐.๓๐	ร้อยละ	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	
คะแนน	๐.๑๐	๐.๑๕	๐.๒๐	๐.๒๕	๐.๓๐										
ร้อยละ	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐										



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๔	รอบ ๖ เดือนหลัง (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) (๑) จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคลากร และกลุ่ม/ กลุ่มงาน ในสังกัดที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ (๒) จัดกิจกรรมถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรมต้นแบบ และเผยแพร่ผ่านทาง เว็บไซต์ของหน่วยงาน (๓) ดำเนินการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตามคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด ในระดับที่ ๓ (๑)	๑) หนังสือแจ้งเวียนเกณฑ์การคัดเลือก บุคคลดีเด่น (๐.๑ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายกิจกรรมการคัดเลือกฯ หรือ ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) ที่แสดง ถึงการคัดเลือก กรณีคัดเลือกด้วยวิธีการ ทางอิเล็กทรอนิกส์ (๐.๑ คะแนน) ๓) หนังสือแจ้งเวียนผลการคัดเลือก บุคคลดีเด่น (๐.๑ คะแนน) ๔) ภาพถ่ายกิจกรรมการยกย่อง เชิดชูฯ (๐.๑ คะแนน) ๑) สรุปผลการถอดบทเรียนว่าหน่วยงาน ได้อะไรจากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายกิจกรรมถอดบทเรียน จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (๐.๑ คะแนน) ๓) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐาน การเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอ เผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน) ๑) เอกสาร / หลักฐานแสดงการประเมิน พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง (๐.๑ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐาน การเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอ เผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน)	๑
๕	(๑) เข้าร่วมแสดงผลงานวิชาการองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ ในโครงการตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ปี ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง (๒) ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ภาพถ่ายการเข้าร่วมแสดงผลงานวิชาการฯ ของหน่วยงาน (๐.๒ คะแนน) - เอกสารโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ และ/หรือภาพการจัดกิจกรรมฯ ตามแผน ปฏิบัติการฯ โดยมีสูตรการคำนวณและ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	๑



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้												
	(๓) ดำเนินการจัดกิจกรรมใน ๓ มิติ เพิ่มเติมจากแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนด ได้แก่ (๓.๑) ปฏิบัติและยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาของแต่ละศาสนา (๓.๒) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๓.๓) วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงามโดยให้นำผลการจัดกิจกรรมเพิ่มเติม ไปรายงานในรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (๔) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน โดยมีผลการจัดกิจกรรมใน ๓ มิติ เพิ่มเติมจากแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนด จัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบไฟล์ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้จาก โปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น	สูตรการคำนวณ : จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ดำเนินการ จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ทั้งหมด X ๑๐๐ เกณฑ์การให้คะแนน : <table><tr><td>คะแนน</td><td>๐.๐๔</td><td>๐.๐๘</td><td>๐.๑๒</td><td>๐.๑๖</td><td>๐.๒</td></tr><tr><td>ร้อยละ</td><td>๔๐</td><td>๕๐</td><td>๖๐</td><td>๗๐</td><td>๘๐</td></tr></table> หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานมีการปรับแผนปฏิบัติการฯ ให้จัดส่งหนังสืออนุมัติปรับแผนปฏิบัติการฯ และแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการปรับรายละเอียดแล้ว ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริมคุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ ๑) รายงานการประชุมการกำหนดกิจกรรมเพิ่มเติมใน ๓ มิติ (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน) ๑) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลการดำเนินกิจกรรมใน ๓ มิติ เพิ่มเติมจากแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน (๐.๒ คะแนน) ๒) ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) หลักฐานการเผยแพร่ และหน้าแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล (๐.๑ คะแนน)	คะแนน	๐.๐๔	๐.๐๘	๐.๑๒	๐.๑๖	๐.๒	ร้อยละ	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	
คะแนน	๐.๐๔	๐.๐๘	๐.๑๒	๐.๑๖	๐.๒										
ร้อยละ	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐										



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
	ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ moph.kaewmoral@gmail.com และนำขึ้นเผยแพร่ในเมนู “การส่งเสริม คุณธรรมของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงาน พร้อมแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด หมายเหตุ : กรณีจัดส่งแบบรายงานฯ ภายหลังเวลา ที่กำหนด หักคะแนนวันละ ๐.๐๒๕ คะแนน		

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	ระดับ	-	-	-

๙. แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

แหล่งข้อมูล

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่จัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วิธีการจัดเก็บข้อมูล

ติดตามความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากแบบฟอร์ม ดังนี้

- (๑) คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน
- (๒) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- (๓) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 - (๓.๑) รอบ ๖ เดือน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)
 - (๓.๒) รอบ ๑๒ เดือน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๑๐. หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ชื่อ - สกุล ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
๑. นางสาวศรีสุภาภรณ์ บินตาประสิทธิ์	๐ ๒๕๕๐ ๑๘๑๖
๒. นางปิตินันท์ สุวรรณ	๐ ๒๕๕๐ ๑๘๑๖
๓. นางสาวเขมรินทร์ อภิสุทธิพงษากุล	๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐

๑. ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

๔. คำอธิบาย :

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๒ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ประกอบด้วย ๑) ลักษณะสำคัญขององค์กร ๒) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๗ หมวด คือ หมวด ๑ การนำองค์กร หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด ๓ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด ๕ บุคลากร หมวด ๖ การปฏิบัติการ และหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

หน่วยงาน หมายถึง กองในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนกลาง จำนวน ๑๒ กอง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายให้หน่วยงานส่วนกลาง นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร โดยกำหนดแนวทางให้หน่วยงานดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. จัดทำลักษณะสำคัญของหน่วยงาน จำนวน ๑๓ ข้อคำถาม

๒. ดำเนินการประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self - Assessment) หมวด ๑ - ๖ หาโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity For Improvement : OFI)

๓. นำโอกาสในการปรับปรุง (OFI) ที่ได้จากการประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self - Assessment) เทียบกับเกณฑ์ฯ มาจัดลำดับความสำคัญและจัดทำแผนพัฒนาองค์กร หมวดละ ๑ แผน และเสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนาม

๔. หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัด หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ตามหัวข้อ ๗.๑ - ๗.๖ จำนวน ๖ หัวข้อ ครอบคลุม ๑๘ ข้อ

๕. หน่วยงานดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน

๖. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านระบบออนไลน์ที่เว็บไซต์ <http://pmqa.moph.go.th> ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗. หน่วยงานจัดทำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และผลงานที่โดดเด่นจากการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาพัฒนาบริหารจัดการองค์กรอย่างน้อย ๑ เรื่อง

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน:

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	หน่วยงานจัดทำลักษณะสำคัญขององค์กร (แบบฟอร์ม ๑) ได้ครบถ้วนแล้วเสร็จ และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><td>๐.๒๐ คะแนน</td><td>๐.๔๐ คะแนน</td><td>๐.๖๐ คะแนน</td><td>๐.๘๐ คะแนน</td><td>๑ คะแนน</td></tr><tr><td>๕ คำถาม</td><td>๗ คำถาม</td><td>๙ คำถาม</td><td>๑๑ คำถาม</td><td>๑๓ คำถาม</td></tr></table> เกณฑ์การให้คะแนน +/- ๒ คำถาม ต่อ ๐.๒๐ คะแนน (interval)	เกณฑ์การให้คะแนน					๐.๒๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๖๐ คะแนน	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	๕ คำถาม	๗ คำถาม	๙ คำถาม	๑๑ คำถาม	๑๓ คำถาม	
เกณฑ์การให้คะแนน																	
๐.๒๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๖๐ คะแนน	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน													
๕ คำถาม	๗ คำถาม	๙ คำถาม	๑๑ คำถาม	๑๓ คำถาม													
๒	หน่วยงานประเมินองค์กร (Self - Assessment) เทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑ - ๖ (แบบฟอร์ม ๒) และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">โอกาสในการปรับปรุง (OFI)</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๘๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td>หมวด ๑ - ๖</td><td>ไม่ครบ ๖ หมวด</td><td>ครบ ๖ หมวด</td></tr></table>	โอกาสในการปรับปรุง (OFI)	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด								
โอกาสในการปรับปรุง (OFI)	เกณฑ์การให้คะแนน																
	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน															
หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด															
๓	- หน่วยงานนำโอกาสในการปรับปรุง (OFI) มาจัดลำดับ และจัดทำแผนพัฒนาองค์กรอย่างน้อยหมวดละ ๑ แผน (แบบฟอร์ม ๓) และให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนาม และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">แผนพัฒนาองค์กร</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๔๐ คะแนน</th><th>๐.๕๐ คะแนน</th></tr><tr><td>หมวด ๑ - ๖</td><td>ไม่ครบ ๖ หมวด</td><td>ครบ ๖ หมวด</td></tr></table> - หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ตามหัวข้อ ๗.๑ - ๗.๖ ครบ ๑๘ ข้อ (แบบฟอร์ม ๔) ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๔๐ คะแนน</th><th>๐.๕๐ คะแนน</th></tr><tr><td>ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑ - ๗.๖ (๑๘ ข้อ)</td><td>ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)</td><td>ครบ (๑๘ ข้อ)</td></tr></table>	แผนพัฒนาองค์กร	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน	หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด	หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน	ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑ - ๗.๖ (๑๘ ข้อ)	ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)	ครบ (๑๘ ข้อ)
แผนพัฒนาองค์กร	เกณฑ์การให้คะแนน																
	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน															
หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด															
หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน																
	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน															
ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑ - ๗.๖ (๑๘ ข้อ)	ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)	ครบ (๑๘ ข้อ)															
๔	หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการความก้าวหน้าของแผนพัฒนาองค์กร และรายงานผลลัพธ์ตามหัวข้อ ๗.๑ - ๗.๖ ผ่านระบบออนไลน์ รอบ ๖ , ๙ และ ๑๒ เดือน ภายในระยะเวลาที่กำหนด <table><tr><th rowspan="2">ระยะเวลา</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๙๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td>รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๔ เม.ย. ๖๕</td><td rowspan="3">ไม่ทันเวลา/ไม่ครบ ๓ รอบ</td><td rowspan="3">ทันเวลาและครบ ๓ รอบ</td></tr><tr><td>รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๔ ก.ค. ๖๕</td></tr><tr><td>รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๕</td></tr></table> เกณฑ์การให้คะแนน - ๐.๑๐ คะแนน ต่อ ๖ หมวด การรายงานผลล่าช้าและครบถ้วน	ระยะเวลา	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๙๐ คะแนน	๑ คะแนน	รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๔ เม.ย. ๖๕	ไม่ทันเวลา/ไม่ครบ ๓ รอบ	ทันเวลาและครบ ๓ รอบ	รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๔ ก.ค. ๖๕	รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๕						
ระยะเวลา	เกณฑ์การให้คะแนน																
	๐.๙๐ คะแนน	๑ คะแนน															
รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๔ เม.ย. ๖๕	ไม่ทันเวลา/ไม่ครบ ๓ รอบ	ทันเวลาและครบ ๓ รอบ															
รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๔ ก.ค. ๖๕																	
รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๕																	



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน											
๕	หน่วยงานจัดทำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน ๕ หน้า (แบบฟอร์ม ๕) ดังนี้ ๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการ และผลลัพธ์การดำเนินการ ๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น ๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป <table><tr><th rowspan="2">Best Practices</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๘๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td>๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการ และผลลัพธ์การดำเนินการ</td><td rowspan="4">ไม่ครบ (๔ หัวข้อ)</td><td rowspan="4">ครบ (๔ หัวข้อ)</td></tr><tr><td>๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น</td></tr><tr><td>๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ</td></tr><tr><td>๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป</td></tr></table>	Best Practices	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการ และผลลัพธ์การดำเนินการ	ไม่ครบ (๔ หัวข้อ)	ครบ (๔ หัวข้อ)	๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น	๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป
Best Practices	เกณฑ์การให้คะแนน											
	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน										
๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการ และผลลัพธ์การดำเนินการ	ไม่ครบ (๔ หัวข้อ)	ครบ (๔ หัวข้อ)										
๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น												
๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ												
๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป												
และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕												

๗. แนวทางการประเมินผล : แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ดังนี้
๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้															
๑	หน่วยงานจัดทำลักษณะสำคัญขององค์การ (แบบฟอร์ม ๑) ได้ครบถ้วน แล้วเสร็จ และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table border="1"><thead><tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>๐.๒๐ คะแนน</td><td>๐.๔๐ คะแนน</td><td>๐.๖๐ คะแนน</td><td>๐.๘๐ คะแนน</td><td>๑ คะแนน</td></tr><tr><td>๕ คำถาม</td><td>๗ คำถาม</td><td>๙ คำถาม</td><td>๑๑ คำถาม</td><td>๑๓ คำถาม</td></tr></tbody></table> เกณฑ์การให้คะแนน +/- ๒ คำถาม ต่อ ๐.๒๐ คะแนน (interval)	เกณฑ์การให้คะแนน					๐.๒๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๖๐ คะแนน	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	๕ คำถาม	๗ คำถาม	๙ คำถาม	๑๑ คำถาม	๑๓ คำถาม	- รายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์ม ๑	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																		
๐.๒๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๖๐ คะแนน	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน														
๕ คำถาม	๗ คำถาม	๙ คำถาม	๑๑ คำถาม	๑๓ คำถาม														
๒	หน่วยงานประเมินองค์การ (Self - Assessment) เทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑ - ๖ (แบบฟอร์ม ๒) และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table border="1"><thead><tr><th rowspan="2">โอกาสในการปรับปรุง (OFI)</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๑.๖๐ คะแนน</th><th>๒ คะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>หมวด ๑ - ๖</td><td>ไม่ครบ ๖ หมวด</td><td>ครบ ๖ หมวด</td></tr></tbody></table>	โอกาสในการปรับปรุง (OFI)	เกณฑ์การให้คะแนน		๑.๖๐ คะแนน	๒ คะแนน	หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด	- รายงานการประเมินหน่วยงาน Self-Assessmentตามแบบฟอร์ม ๒	๒							
โอกาสในการปรับปรุง (OFI)	เกณฑ์การให้คะแนน																	
	๑.๖๐ คะแนน	๒ คะแนน																
หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด																



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้																
๓	- หน่วยงานนำโอกาสในการปรับปรุง (OFI) มาจัดลำดับและจัดทำแผนพัฒนาองค์การอย่างน้อย หมวดละ ๑ แผน (แบบฟอร์ม ๓) และให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนาม และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">แผนพัฒนาองค์การ</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๘๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td>หมวด ๑ - ๖</td><td>ไม่ครบ ๖ หมวด</td><td>ครบ ๖ หมวด</td></tr></table> - หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการตามหัวข้อ ๗.๑ - ๗.๖ ครบ ๑๘ ข้อ (แบบฟอร์ม ๔) ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑- ๗.๖ (๑๘ ข้อ)</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๘๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td></td><td>ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)</td><td>ครบ (๑๘ ข้อ)</td></tr></table>	แผนพัฒนาองค์การ	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด	หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑- ๗.๖ (๑๘ ข้อ)	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน		ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)	ครบ (๑๘ ข้อ)	- แผนพัฒนาองค์การที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนามตามแบบฟอร์ม ๓ - ตัวชี้วัดหมวด ๗ ตามหัวข้อ ๗.๑-๗.๖ ครบ ๑๘ ข้อ ตามแบบฟอร์ม ๔	๒
แผนพัฒนาองค์การ	เกณฑ์การให้คะแนน																		
	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน																	
หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด																	
หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑- ๗.๖ (๑๘ ข้อ)	เกณฑ์การให้คะแนน																		
	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน																	
	ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)	ครบ (๑๘ ข้อ)																	

๗.๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้															
๑	หน่วยงานจัดทำลักษณะสำคัญขององค์การ (แบบฟอร์ม ๑) ได้ครบถ้วนแล้วเสร็จ และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><td>๐.๒๐ คะแนน</td><td>๐.๔๐ คะแนน</td><td>๐.๖๐ คะแนน</td><td>๐.๘๐ คะแนน</td><td>๑ คะแนน</td></tr><tr><td>๕ คำถาม</td><td>๗ คำถาม</td><td>๙ คำถาม</td><td>๑๑ คำถาม</td><td>๑๓ คำถาม</td></tr></table> เกณฑ์การให้คะแนน +/- ๒ คำถาม ต่อ ๐.๒๐ คะแนน (interval)	เกณฑ์การให้คะแนน					๐.๒๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๖๐ คะแนน	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	๕ คำถาม	๗ คำถาม	๙ คำถาม	๑๑ คำถาม	๑๓ คำถาม	- เอกสารรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงานตามแบบฟอร์ม ๑	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																		
๐.๒๐ คะแนน	๐.๔๐ คะแนน	๐.๖๐ คะแนน	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน														
๕ คำถาม	๗ คำถาม	๙ คำถาม	๑๑ คำถาม	๑๓ คำถาม														



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้																
๒	หน่วยงานประเมินองค์การ (Self - Assessment) เทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑ - ๖ (แบบฟอร์ม ๒) และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">โอกาสในการปรับปรุง (OFI)</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๘๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td>หมวด ๑ - ๖</td><td>ไม่ครบ ๖ หมวด</td><td>ครบ ๖ หมวด</td></tr></table>	โอกาสในการปรับปรุง (OFI)	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด	- เอกสารรายงานการประเมินหน่วยงาน Self – Assessment ตามแบบฟอร์ม ๒	๑								
โอกาสในการปรับปรุง (OFI)	เกณฑ์การให้คะแนน																		
	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน																	
หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด																	
๓	- หน่วยงานนำโอกาสในการปรับปรุง (OFI) มาจัดลำดับและจัดทำแผนพัฒนาองค์การอย่างน้อย หมวดละ ๑ แผน (แบบฟอร์ม ๓) และให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนาม และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">แผนพัฒนาองค์การ</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๔๐ คะแนน</th><th>๐.๕๐ คะแนน</th></tr><tr><td>หมวด ๑ - ๖</td><td>ไม่ครบ ๖ หมวด</td><td>ครบ ๖ หมวด</td></tr></table> - หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการตามหัวข้อ ๗.๑-๗.๖ ครบ ๑๘ ข้อ (แบบฟอร์ม ๔) ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ <table><tr><th rowspan="2">หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๔๐ คะแนน</th><th>๐.๕๐ คะแนน</th></tr><tr><td>ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑- ๗.๖ (๑๘ ข้อ)</td><td>ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)</td><td>ครบ (๑๘ ข้อ)</td></tr></table>	แผนพัฒนาองค์การ	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน	หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด	หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน	ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑- ๗.๖ (๑๘ ข้อ)	ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)	ครบ (๑๘ ข้อ)	- แผนพัฒนาองค์การที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนาม ตามแบบฟอร์ม ๓ - ตัวชี้วัดหมวด ๗ ตามหัวข้อ ๗.๑-๗.๖ ครบ ๑๘ ข้อ ตามแบบฟอร์ม ๔	๑
แผนพัฒนาองค์การ	เกณฑ์การให้คะแนน																		
	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน																	
หมวด ๑ - ๖	ไม่ครบ ๖ หมวด	ครบ ๖ หมวด																	
หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน																		
	๐.๔๐ คะแนน	๐.๕๐ คะแนน																	
ตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๗.๑- ๗.๖ (๑๘ ข้อ)	ไม่ครบ (๑๘ ข้อ)	ครบ (๑๘ ข้อ)																	
๔	หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการความก้าวหน้าของแผนพัฒนาองค์การ และรายงานผลลัพธ์ ตามหัวข้อ ๗.๑ – ๗.๖ ผ่านระบบออนไลน์ รอบ ๖ , ๙ และ ๑๒ เดือน ภายในระยะเวลาที่กำหนด <table><tr><th rowspan="2">ระยะเวลา</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๙๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td>รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๔ เม.ย. ๖๕</td><td rowspan="3">ไม่ทันเวลา/ ไม่ครบ ๓ รอบ</td><td rowspan="3">ทันเวลาและ ครบ ๓ รอบ</td></tr><tr><td>รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๔ ก.ค. ๖๕</td></tr><tr><td>รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๕</td></tr></table> เกณฑ์การให้คะแนน - ๐.๑๐ คะแนน ต่อ ๖ หมวด การรายงานผลล่าช้าและครบถ้วน	ระยะเวลา	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๙๐ คะแนน	๑ คะแนน	รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๔ เม.ย. ๖๕	ไม่ทันเวลา/ ไม่ครบ ๓ รอบ	ทันเวลาและ ครบ ๓ รอบ	รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๔ ก.ค. ๖๕	รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๕	- รายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานตามแผน และผลลัพธ์ตัวชี้วัด รอบ ๖ , ๙ และ ๑๒ เดือน ตามแบบฟอร์ม ๓ และแบบฟอร์ม ๔	๑						
ระยะเวลา	เกณฑ์การให้คะแนน																		
	๐.๙๐ คะแนน	๑ คะแนน																	
รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๔ เม.ย. ๖๕	ไม่ทันเวลา/ ไม่ครบ ๓ รอบ	ทันเวลาและ ครบ ๓ รอบ																	
รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๔ ก.ค. ๖๕																			
รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๕																			



ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้											
๕	หน่วยงานจัดทำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน ๕ หน้า (แบบฟอร์ม ๕) ดังนี้ ๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการ และผลลัพธ์การดำเนินการ ๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น ๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป <table><tr><th rowspan="2">Best Practices</th><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><th>๐.๘๐ คะแนน</th><th>๑ คะแนน</th></tr><tr><td>๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการและผลลัพธ์การดำเนินการ</td><td rowspan="4">ไม่ครบ (๔ หัวข้อ)</td><td rowspan="4">ครบ (๔ หัวข้อ)</td></tr><tr><td>๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น</td></tr><tr><td>๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ</td></tr><tr><td>๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป</td></tr></table> และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านระบบออนไลน์ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕	Best Practices	เกณฑ์การให้คะแนน		๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน	๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการและผลลัพธ์การดำเนินการ	ไม่ครบ (๔ หัวข้อ)	ครบ (๔ หัวข้อ)	๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น	๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป	- แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน ๕ หน้าตามแบบฟอร์ม ๕	๑
Best Practices	เกณฑ์การให้คะแนน													
	๐.๘๐ คะแนน	๑ คะแนน												
๑) แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการและผลลัพธ์การดำเนินการ	ไม่ครบ (๔ หัวข้อ)	ครบ (๔ หัวข้อ)												
๒) ตัวอย่างผลงานที่โดดเด่น														
๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ														
๔) สิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อไป														

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ระดับ	-	-	-

หมายเหตุ : ช่องผลการดำเนินงานในอดีต ให้หน่วยงานใส่ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ย้อนหลัง ๓ ปี

๙. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑๐. หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อ - สกุล ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๐ ๒๕๕๐ ๑๐๑๘
๒. นายชิตชนินทร์ นิยมไทย	๐ ๒๕๕๐ ๑๐๓๘
๓. นางสาวอังคณา หัวเมืองวิเชียร	๐ ๒๕๕๐ ๑๐๓๘
๔. นายอภิรัฐ ดีทองอ่อน	๐ ๒๕๕๐ ๑๙๖๓
๕. นางสาวกฤติกา ทริย์มาติพันธ์	๐ ๒๕๕๐ ๑๙๖๓

တာဖုန့ခ်



แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑. แบบฟอร์มที่ ๑ เอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. แบบฟอร์มที่ ๒ ตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและภารกิจหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของระดับบุคคล
๓. แบบฟอร์มที่ ๓ (๑) รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)
๔. แบบฟอร์มที่ ๓ (๒) รายงานผลตัวชี้วัด (Report Template)
๕. แบบฟอร์มที่ ๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
๖. แบบฟอร์มที่ ๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
๗. แบบฟอร์มที่ ๕ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
๘. แบบฟอร์มที่ ๕ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
๙. มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)
๑๐. ตัวอย่าง แบบฟอร์มสรุปแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP)





(แบบฟอร์ม ๑)

คำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล
ของ กอง/สำนัก/กลุ่ม.....
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
.....

๑. คำรับรองระหว่าง

ชื่อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ..... ผู้รับคำรับรอง
และ
ชื่อ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน..... ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองเป็นคำรับรองสองฝ่าย เป็นสัญญาร่วมกันและใช้สำหรับระยะเวลาการประเมิน ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และรอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ ๑) คำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล ๒) ตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและภารกิจหลักปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายบุคคล ๓) รายละเอียดตัวชี้วัดรายบุคคล

๔. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรอง ได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน.....
วันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ.....
วันที่.....



คำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล
ของ กอง/สำนัก/กลุ่ม.....
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
.....

๑. คำรับรองระหว่าง

ชื่อ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้รับคำรับรอง
และ
ชื่อ ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน..... ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองเป็นคำรับรองสองฝ่าย เป็นสัญญาร่วมกันและใช้สำหรับระยะเวลาการประเมิน ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และรอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ ๑) คำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล ๒) ตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและภารกิจหลักปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายบุคคล ๓) รายละเอียดตัวชี้วัดรายบุคคล

๔. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรอง ได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน.....
วันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน.....
วันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ.....
วันที่.....

ตัวอย่าง การเขียนตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและภารกิจหลัก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของ สำนัก/กอง/รายบุคคล หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและภารกิจหลัก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของ สำนัก/กอง.....

ประเด็นยุทธศาสตร์/ภารกิจหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๑	๒	๓	๔	๕	
มิติภายนอก (ร้อยละ ๗๐)													
● การประเมินประสิทธิผล (ร้อยละ ๖๐)													
		๑. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกระทรวง/สำนักงานปลัดกระทรวงและภารกิจหลักหน่วยงาน	๖๐										
		๑.๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก/แผนปฏิบัติการของหน่วยงานหรืองานประจำตามหน้าที่ตามปกติ (Function Based)	๒๐										
		๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ.....						๑	๒	๓	๔	๕	
								ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ ระดับ ๕.....					

ประเด็นยุทธศาสตร์/ ภารกิจหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๑	๒	๓	๔	๕	
		๑.๑.๒						ระดับ ๑					
								ระดับ ๒					
								ระดับ ๓					
								ระดับ ๔					
								ระดับ ๕.....					
		๑.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)	๒๐										
		๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จ.....						๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
								สูตรการคำนวณ					
		๑.๓ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามภารกิจพื้นที่ (Area Based)	๒๐										
		๑.๓.๑ จำนวนความสำเร็จ....						๒	๔	๖	๘	๑๐	

หมายเหตุ : ๑. ถ้าหน่วยงานใด ไม่มี ๑.๒ และ ๑.๓ ให้นำน้ำหนักไปรวมให้กับ ๑.๑

๒. กำหนดตัวชี้วัดไม่ควรน้อยกว่า ๓-๕ ตัวชี้วัด

ตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและภารกิจหลัก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของ รายบุคคล.....

ประเด็นยุทธศาสตร์/ ภารกิจหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๑	๒	๓	๔	๕	
		๑ ระดับความสำเร็จ.....						๑	๒	๓	๔	๕	
								ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ ระดับ ๕.....					
		๒ ร้อยละความสำเร็จ.....						๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
								สูตรการคำนวณ					
		๓ จำนวนความสำเร็จ.....						๒	๔	๖	๘	๑๐	

แบบฟอร์มรายละเอียดตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

๑. ตัวชี้วัดที่
๒. หน่วยวัด : ร้อยละ/จำนวน.....
๓. น้ำหนัก : ร้อยละ.....
๔. คำอธิบาย :

๕. สูตรการคำนวณ:

๖. เกณฑ์การให้คะแนน:

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ... ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....

๗. แนวทางการประเมินผล: แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

- ๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....

๗.๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ชื่อตัวชี้วัด.....	ร้อยละ/ จำนวน	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....

๙. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล:.....
.....

๑๐. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:หมายเลขโทรศัพท์.....
หน่วยงาน :
ผู้จัดเก็บข้อมูล :หมายเลขโทรศัพท์.....
หน่วยงาน :

แบบฟอร์มรายละเอียดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ/ระดับความสำเร็จ

๑. ตัวชี้วัดที่ ระดับความสำเร็จ.....

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ.....

๔. คำอธิบาย :

๕. สูตรการคำนวณ: ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน:

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone
๒	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone
๓	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone
๔	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone
๕	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone

๗. แนวทางการประเมินผล: แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๑			เท่ากับ ๑ คะแนน
๒			เท่ากับ ๒ คะแนน
๓			เท่ากับ ๒ คะแนน

๗.๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๑			เท่ากับ ๑ คะแนน
๒			เท่ากับ ๑ คะแนน
๓			เท่ากับ ๑ คะแนน
๔			เท่ากับ ๑ คะแนน
๕			เท่ากับ ๑ คะแนน

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ชื่อตัวชี้วัด.....	ระดับ			

๙. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑๐. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หมายเลขโทรศัพท์.....
 หน่วยงาน:
 ผู้จัดเก็บข้อมูล: หมายเลขโทรศัพท์.....
 หน่วยงาน :

แบบฟอร์มรายละเอียดตัวชี้วัดแบบผสมผสาน (Hybrid)

๑. ตัวชี้วัดที่ ระดับความสำเร็จ.....

๒. หน่วยวัด : ระดับ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ.....

๔. คำอธิบาย :

๕. สูตรการคำนวณ: ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน:

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จเชิงผสมผสาน (Hybrid) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone
๒	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone/คุณภาพ/ปริมาณ - กรณีวัดเชิงปริมาณ ต้องระบุสูตรคำนวณ
๓	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone/คุณภาพ/ปริมาณ - กรณีวัดเชิงปริมาณ ต้องระบุสูตรคำนวณ
๔	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone/คุณภาพ/ปริมาณ - กรณีวัดเชิงปริมาณ ต้องระบุสูตรคำนวณ
๕	กำหนดการดำเนินการเป็นแบบ Milestone/คุณภาพ/ปริมาณ - กรณีวัดเชิงปริมาณ ต้องระบุสูตรคำนวณ

๗. แนวทางการประเมินผล: แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑) การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๑			เท่ากับ ๑ คะแนน
๒			เท่ากับ ๒ คะแนน
๓			เท่ากับ ๒ คะแนน

๗.๒) การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๑			เท่ากับ ๑ คะแนน
๒			เท่ากับ ๑ คะแนน
๓			เท่ากับ ๑ คะแนน
๔			เท่ากับ ๑ คะแนน
๕			เท่ากับ ๑ คะแนน

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ชื่อตัวชี้วัด.....	ระดับ			

๙. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล :.....
.....

๑๐. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :.....หมายเลขโทรศัพท์.....
หน่วยงาน:

ผู้จัดเก็บข้อมูล:หมายเลขโทรศัพท์.....
หน่วยงาน :

แนวทางการเขียนรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI TEMPLATE)	
หัวข้อรายละเอียดตัวชี้วัด	คำอธิบาย
ชื่อตัวชี้วัด	ระบุชื่อตัวชี้วัดให้ตรงตามประเภทของตัวชี้วัดที่ต้องการวัดผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)
หน่วยวัด	ระบุหน่วยวัดของตัวชี้วัดให้ตรงตามประเภทของตัวชี้วัดที่ต้องการวัดผล เช่น ร้อยละ แห่ง ราย บาท ระดับ เป็นต้น
น้ำหนัก	ระบุน้ำหนักตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)
คำอธิบาย	<u>กรณีตัวชี้วัดภาคบังคับหรือใช้ข้อมูลจากหน่วยงานส่วนกลาง</u> - ใช้คำอธิบายตัวชี้วัดตามคู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณนั้น <u>กรณีเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลที่จัดเก็บข้อมูลเอง</u> - ระบุคำจำกัดความและรายละเอียดเพิ่มเติมของตัวชี้วัด/ชื่อตัวชี้วัด ขอบเขต การดำเนินงาน แนวทางการวัดผลของตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินผลมีความเข้าใจที่ตรงกัน
สูตรการคำนวณ	ระบุสูตรการคำนวณที่สอดคล้องกับวิธีการวัดผลของตัวชี้วัด
เกณฑ์การให้คะแนน	ระบุเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละตัวชี้วัด ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สอดคล้องกับประเภทตัวชี้วัด และวิธีการวัด เช่น ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ต้องนำรายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน ๓ ปีย้อนหลัง มาพิจารณากำหนดเป็น ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนด้วย เป็นต้น
เงื่อนไข (ถ้ามี)	ระบุเงื่อนไขที่จำเป็น ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการบรรลุผลสำเร็จของตัวชี้วัด ที่ไม่สามารถควบคุมได้
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	ระบุข้อมูลผลการดำเนินงานในอดีตของตัวชี้วัด ซึ่งต้องมีแนวทางการจัดเก็บ ข้อมูลสอดคล้องกับคำจำกัดความของตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผล ปีงบประมาณปัจจุบัน
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	ระบุแหล่งของข้อมูลที่จะนำมาใช้อ้างอิงในการประเมินผล รวมทั้งวิธี การจัดเก็บ ข้อมูล
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด พร้อมหมายเลขโทรศัพท์	ระบุชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแล ติดตามการดำเนินงานให้ตัวชี้วัด บรรลุผลสำเร็จ พร้อมทั้งเบอร์โทรศัพท์ทั้งที่สำนักงานและโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทำงานเป็นประจำ
ผู้จัดเก็บข้อมูล พร้อมหมายเลขโทรศัพท์	ระบุชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของ ตัวชี้วัด พร้อมทั้งเบอร์โทรศัพท์ทั้งที่สำนักงานและโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในกรณีที่ต้อง ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทำงานเป็นประจำ

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการสำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณ																			
รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)			☐ รอบ ๖ เดือน																
			☐ รอบ ๑๒ เดือน																
ชื่อตัวชี้วัด :																			
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :			ผู้จัดเก็บข้อมูล :																
โทรศัพท์:			โทรศัพท์มือถือ :																
คำอธิบาย :																			
ข้อมูลผลการดำเนินงาน :																			
<table><tr><th rowspan="2">ชื่อตัวชี้วัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr><tr><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th></tr><tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr></table>					ชื่อตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔								
ชื่อตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.																		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔																
.....																			
เกณฑ์การให้คะแนน : ใส่เกณฑ์การให้คะแนนตามรอบการประเมิน ๖ เดือน หรือ ๑๒ เดือน																			
<table><tr><th colspan="5">ค่าคะแนนที่ได้</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>ร้อยละ.....</td><td>ร้อยละ.....</td><td>ร้อยละ.....</td><td>ร้อยละ.....</td><td>ร้อยละ.....</td></tr></table>					ค่าคะแนนที่ได้					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....
ค่าคะแนนที่ได้																			
๑	๒	๓	๔	๕															
ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....	ร้อยละ.....															
การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :																			
<table><tr><th>ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด</th><th>น้ำหนัก(ร้อยละ)</th><th>ผลการดำเนินงาน</th><th>ค่าคะแนนที่ได้</th><th>ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก</th></tr><tr><td>ชื่อตัวชี้วัด.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr></table>					ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก(ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด.....									
ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก(ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก															
ชื่อตัวชี้วัด.....																			
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :																			
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :																			
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :																			
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :																			
หลักฐานอ้างอิง :																			

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการสำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ/ระดับความสำเร็จ				
รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)				☐ รอบ ๖ เดือน
				☐ รอบ ๑๒ เดือน
ชื่อตัวชี้วัด :				
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :			ผู้จัดเก็บข้อมูล :	
โทรศัพท์:			โทรศัพท์มือถือ :	
คำอธิบาย :				
ข้อมูลผลการดำเนินงาน : ใส่ผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นจริง ตามผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือนหรือรอบ ๑๒ เดือน สอดคล้องกับเกณฑ์การให้คะแนนสอดคล้องกับเกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ	การดำเนินงานในแต่ละระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			
๑				
๒				
๓				
๔				
๕				
เกณฑ์การให้คะแนน : ใส่เกณฑ์การให้คะแนนตามรอบการประเมินรอบ ๖ เดือน หรือรอบ ๑๒ เดือน				
ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนนที่ได้		
๑				
๒				
๓				
๔				
๕				
การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :				
ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
ชื่อตัวชี้วัด.....				
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :				
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :				
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :				
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :				
หลักฐานอ้างอิง :				

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการสำหรับตัวชี้วัดเชิงผสมผสาน (Hybrid)				
รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)			☐ รอบ ๖ เดือน	
			☐ รอบ ๑๒ เดือน	
ชื่อตัวชี้วัด :				
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :		ผู้จัดเก็บข้อมูล :		
โทรศัพท์:		โทรศัพท์มือถือ :		
คำอธิบาย :				
ข้อมูลผลการดำเนินงาน : ใส่ผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นจริง ตามผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน หรือ รอบ ๑๒ เดือน สอดคล้องกับเกณฑ์การให้คะแนนสอดคล้องกับเกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ	การดำเนินงานในแต่ละระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			
๑				
๒				
๓				
๔				
๕				
เกณฑ์การให้คะแนน : ใส่เกณฑ์การให้คะแนนตามรอบการประเมินรอบ ๖ เดือน หรือรอบ ๑๒ เดือน				
ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนนที่ได้		
๑				
๒				
๓				
๔				
๕				
การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :				
ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ชื่อตัวชี้วัด.....				
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :				
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :				
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :				
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :				
หลักฐานอ้างอิง :				

แนวทางการเขียนรายงานผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)	
หัวข้อรายงาน	คำอธิบาย
รอบระยะเวลาการรายงาน	ทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของการรายงาน
ชื่อตัวชี้วัด	ระบุชื่อตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)
ชื่อผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด หมายเลขโทรศัพท์	ระบุชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแล ติดตามการดำเนินงานให้ตัวชี้วัดบรรลุผลสำเร็จ พร้อมเบอร์โทรศัพท์ ทั้งที่สำนักงานและโทรศัพท์เคลื่อนที่ในกรณีที่ต้องปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทำงานเป็นประจำ
ชื่อผู้จัดเก็บข้อมูล หมายเลขโทรศัพท์	ระบุชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของตัวชี้วัด พร้อมเบอร์โทรศัพท์ทั้งที่สำนักงานและโทรศัพท์เคลื่อนที่ในกรณีที่ต้องปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทำงานเป็นประจำ
คำอธิบาย	<u>กรณีตัวชี้วัดภาคบังคับหรือใช้ข้อมูลจากหน่วยงานส่วนกลาง</u> - ใช้คำอธิบายตัวชี้วัดตามคู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการประจำปีงบประมาณนั้น <u>กรณีเป็นตัวชี้วัดที่จัดเก็บข้อมูลเอง</u> - ระบุคำจำกัดความและรายละเอียดเพิ่มเติมของตัวชี้วัด/ชื่อตัวชี้วัด ขอบเขตการดำเนินงาน แนวทางการวัดผลของตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินผลมีความเข้าใจที่ตรงกัน
ข้อมูลผลการดำเนินงาน	ระบุรายละเอียดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงตามรอบระยะเวลาของการรายงานผลของตัวชี้วัด รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน สอดคล้องกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด พร้อมทั้งแจ้งข้อมูลประกอบที่ใช้ในการคำนวณให้ครบถ้วนตามค่านิยามหรือสูตรการคำนวณ
เกณฑ์การให้คะแนน	ระบุเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละตัวชี้วัด ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) ตามรอบการรายงานผล รอบ ๖ เดือนหรือรอบ ๑๒ เดือน
การคำนวณคะแนนจาก ผลการดำเนินงาน - ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด - น้ำหนัก - ผลการดำเนินงาน - ค่าคะแนนที่ได้	- ระบุชื่อตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) - ระบุน้ำหนักตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) - ระบุผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณของตัวชี้วัด ทั้งนี้ต้องมีหน่วยนับเหมือนกับหน่วยของตัวชี้วัด (สำหรับตัวชี้วัดที่มีตัวชี้วัดย่อยมากกว่า ๑ ตัวชี้วัด ให้ระบุตัวชี้วัดย่อย พร้อมผลการดำเนินงานให้ครบถ้วน) - ระบุค่าคะแนนของตัวชี้วัด โดยนำผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ - กรณี ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีผลการดำเนินงาน มากกว่าหรือน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และไม่ได้ระบุอยู่ในเกณฑ์การให้คะแนนให้คำนวณค่าคะแนนที่ได้ ดังนี้

แนวทางการเขียนรายงานผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)																															
หัวข้อรายงาน	คำอธิบาย																														
- คะแนนถ่วงน้ำหนัก	ตัวอย่างเช่น ๑. บัญญัติไตรยางค์ (ยิ่งมากยิ่งดี) <table><tr><th colspan="5">ค่าคะแนนที่ได้</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>๖๐</td><td>๖๕</td><td>๗๐</td><td>๗๕</td><td>๘๐</td></tr></table> ผลการดำเนินงานที่ได้ คือ ร้อยละ ๗๓ $\text{วิธีการคำนวณ} \quad ๓.๐๐๐๐ + \frac{(๗๓-๗๐)}{(๗๕-๗๐)} = ๓.๖๐๐๐$ ๒. บัญญัติไตรยางค์ (ยิ่งน้อยยิ่งดี) <table><tr><th colspan="5">ค่าคะแนนที่ได้</th></tr><tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr><tr><td>๕๔</td><td>๕๒</td><td>๕๐</td><td>๔๘</td><td>๔๖</td></tr></table> ผลการดำเนินงานที่ได้ คือ ร้อยละ ๔๗ $\text{วิธีการคำนวณ} \quad ๔.๐๐๐๐ + \frac{(๔๘-๔๗)}{(๔๘-๔๖)} = ๔.๕๐๐๐$ ▪ ระบุค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัดที่ได้จากการนำค่าคะแนนที่ได้ของตัวชี้วัดมาคูณกับน้ำหนักของตัวชี้วัดหารด้วย ๑๐๐	ค่าคะแนนที่ได้					๑	๒	๓	๔	๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ค่าคะแนนที่ได้					๑	๒	๓	๔	๕	๕๔	๕๒	๕๐	๔๘	๔๖
	ค่าคะแนนที่ได้																														
	๑	๒	๓	๔	๕																										
	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐																										
	ค่าคะแนนที่ได้																														
๑	๒	๓	๔	๕																											
๕๔	๕๒	๕๐	๔๘	๔๖																											
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ	อธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติ/มาตรการที่ได้ดำเนินการ สำหรับตัวชี้วัดนี้																														
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	ระบุปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนต่อการดำเนินการ สำหรับตัวชี้วัดนี้ ทั้งที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้																														
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ระบุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ สำหรับตัวชี้วัดนี้ทั้งที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้																														
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป	ระบุข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดนี้ในปีงบประมาณต่อไป																														
หลักฐานอ้างอิง	▪ ระบุถึงชื่อหรือชนิดของหลักฐานที่ใช้อ้างอิง และจำนวนของเอกสารที่ได้จัดส่งมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) โดยชนิดของหลักฐานอ้างอิงของแต่ละตัวชี้วัดสามารถดูได้จากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/บุคคลฯ ตามหัวข้อแนวทางการประเมินผล ▪ ตัวอย่างหลักฐานอ้างอิง เช่น รายละเอียดของแผนงาน หนังสือคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน รายงานการประชุม ภาพถ่าย เป็นต้น																														

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ☐ ๑ เมษายน รอบที่ ๒ ☐ ๑ ตุลาคม

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
รวม							(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)➡								(ค x ๒๐) =

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ๒ หมายถึง พอใช้
- ๓ หมายถึง ดี
- ๔ หมายถึง ดีมาก
- ๕ หมายถึง ดีเด่น

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ☐ ๑ เมษายน..... รอบที่ ๒ ☐ ๑ ตุลาคม.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสารแนบหลัง	แนวทางการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ
สมรรถนะหลัก						☐ ได้นำคะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะอื่นๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ระบุที่มา ☐ ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตั้งมาตรฐานวัดสมรรถนะ ซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรฐานวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕			
๒. บริการที่ดี			๑๕			
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๕			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม			๑๕			
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๕			หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์ ประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดย ถ่วงน้ำหนัก ก็ให้ระบุน้ำหนักของ สมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วน ราชการสามารถเลือกที่จะไม่ กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนัก สมรรถนะก็ได้
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
๖.			๑๐			
๗.			๑๐			
๘.			๕			
รวม			(ข) = ๑๐๐%	(ค) =		
แปลงคะแนนรวมข้างต้นเป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะมีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน ➡ (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)						

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ☐ ๑ เมษายน..... รอบที่ ๒ ☐ ๑ ตุลาคม.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสารแนบหลัง	แนวทางการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ
สมรรถนะหลัก						☐ ได้นำคะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะอื่นๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ระบุที่มา ☐ ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตั้งมาตรฐานวัดสมรรถนะ ซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรฐานวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน) หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์ประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนัก ก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักสมรรถนะก็ได้
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๐			
๒. บริการที่ดี			๑๐			
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๐			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม			๑๐			
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๐			
สมรรถนะทางการบริหาร						
๖. วิสัยทัศน์			๑๐			
๗. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ			๑๐			
๘. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน			๑๐			
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
๙.			๑๐			
๑๐.			๕			
๑๑.			๕			
รวม			(ข) = ๑๐๐%	(ค) =		
แปลงคะแนนรวมข้างต้นเป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะมีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)				➡		

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม.....ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มสัญญา.....วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ.....

ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....

รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่.....

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....

รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่.....

ตัวชี้วัด/ผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕		(ค = กxข)
๑.							
๒.							
๓.							
รวม						๑๐๐%	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ ๑ = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \boxed{} \times ๑๐๐ = \boxed{}$

หมายเหตุ : ๕ (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

๑๐๐ (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐาน

คะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการทำงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....
 รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่.....

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....
 รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่.....

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับที่คาดหวัง	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)	% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
สมรรถนะหลัก				
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕	
๒. การบริการที่ดี			๑๕	
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๕	
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			๑๕	
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๕	
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
๖.			๑๐	
๗.			๑๐	
๘.			๕	
			๑๐๐%	

คะแนนพฤติกรรมครั้งที่ ๑ = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \frac{\boxed{}}{5} \times ๑๐๐ = \boxed{}$

หมายเหตุ : ๕ (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง
 ๑๐๐ (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมการทำงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมินครั้งที่ ๑

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) X (ข)
ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์			
ผลการประเมินพฤติกรรมฯ			
รวม			

ระดับผลการประเมินครั้งที่ ๑

- ☐ ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐%
- ☐ ดีมาก ๘๕ - ๙๔.๙๙%
- ☐ ดี ๗๕ - ๘๔.๙๙%
- ☐ พอใช้ ๖๕ - ๗๔.๙๙%
- ☐ ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔.๙๙%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน.....

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ ๑

ผู้รับการประเมิน :	
☐ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว	ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....
ผู้ประเมิน :	
☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....
☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ.....พยาน ตำแหน่ง..... วันที่.....	

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :	
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....	ตำแหน่ง.....
.....	วันที่.....
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :	
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....	ตำแหน่ง.....
.....	วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน.....ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มสัญญา.....วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ.....

ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....

รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่.....

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....

รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่.....

ตัวชี้วัด/ผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕		(ค = กxข)
๑.							
๒.							
๓.							
รวม						๑๐๐%	

$$\text{คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ ๒} = \frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \boxed{} \times ๑๐๐ = \boxed{}$$

หมายเหตุ : ๕ (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

๑๐๐ (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐาน

คะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการทำงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....
 รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่.....

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....
 รับทราบสมรรถนะแล้ว เมื่อวันที่.....

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับ ที่คาดหวัง	ระดับ ที่แสดงออกจริง (ก)	% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
สมรรถนะหลัก				
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕	
๒. การบริการที่ดี			๑๕	
๓. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๕	
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			๑๕	
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๕	
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
๖.			๑๐	
๗.			๑๐	
๘.			๕	
รวม			๑๐๐%	

คะแนนพฤติกรรมครั้งที่ ๒ = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \frac{\boxed{}}{5} \times ๑๐๐ = \boxed{}$

หมายเหตุ : ๕ (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง
 ๑๐๐ (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมการทำงานให้เป็นคะแนนที่มี
 ฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมินครั้งที่ ๒

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) X (ข)
ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์			
ผลการประเมินพฤติกรรมฯ			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมินครั้งที่ ๒

- ☐ ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐%
☐ ดีมาก ๘๕ - ๙๔.๙๙%
☐ ดี ๗๕ - ๘๔.๙๙%
☐ พอใช้ ๖๕ - ๗๔.๙๙%
☐ ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔.๙๙%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน.....

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ ๒

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมี.....เป็นพยาน

ลงชื่อ.....พยาน

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

[illegible]

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

คำชี้แจง

แบบสรุปรการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อการถอดค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และน้ำหนักรวมทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปรายส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปก่อนการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และให้ความเห็น คำว่า “ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป” สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน

๑. ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มสัญญา..... วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ.....

ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน..... สังกัด.....

๒. สรุปผลการประเมิน ๒ รอบการประเมิน

$$\frac{\text{ผลการประเมินเฉลี่ย ๒ รอบการประเมิน}}{2} = \frac{\text{ผลการประเมินครั้งที่ ๑} + \text{ผลการประเมินครั้งที่ ๒}}{2}$$

=

๓. สรุประดับผลการประเมิน ๒ รอบการประเมิน

ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ ๑

- ☐ ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐%
- ☐ ดีมาก ๘๕ - ๙๔.๙๙%
- ☐ ดี ๗๕ - ๘๔.๙๙%
- ☐ พอใช้ ๖๕ - ๗๔.๙๙%
- ☐ ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔.๙๙%

ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ ๒

- ☐ ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐%
- ☐ ดีมาก ๘๕ - ๙๔.๙๙%
- ☐ ดี ๗๕ - ๘๔.๙๙%
- ☐ พอใช้ ๖๕ - ๗๔.๙๙%
- ☐ ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔.๙๙%

สรุประดับผลการประเมิน ๒ รอบการประเมิน

- ☐ ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐%
- ☐ ดีมาก ๘๕ - ๙๔.๙๙%
- ☐ ดี ๗๕ - ๘๔.๙๙%
- ☐ พอใช้ ๖๕ - ๗๔.๙๙%
- ☐ ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔.๙๙%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. การรับทราบผลการประเมิน ๒ รอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :	
☐ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว	ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....
ผู้ประเมิน :	
☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....
☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ.....พยาน ตำแหน่ง..... วันที่.....	

๕. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :	
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....	
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :	
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....	



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
(ราชการบริหารส่วนกลาง)

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) นี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย เชื่อมโยงผลการปฏิบัติราชการระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ติดตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ซึ่งอยู่ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

มาตรฐานฉบับนี้ประกอบด้วย ๑) วัตถุประสงค์ ๒) ขอบเขต ๓) คำจำกัดความ ๔) หน้าที่ความรับผิดชอบ ๕) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖) เอกสารอ้างอิง ๗) แบบฟอร์ม

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ามาตรฐานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. วัตถุประสงค์	๑
๒. ขอบเขต	๑
๓. คำจำกัดความ	๑
๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ	๒
๕. การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)	๒
๕.๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒
๕.๒ รอบระยะเวลาการประเมิน	๓
๕.๓ องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ	๓
๕.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ	๔
๕.๕ การกำหนดระดับการประเมิน	๔
๕.๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๐
๕.๗ การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๑
๕.๘ ระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๒
๖. เอกสารอ้างอิง	๑๒
๗. แบบฟอร์ม	๑๒
๘. ช่องทางการติดต่อ/สอบถาม/เสนอแนะ	๑๓

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย เชื่อมโยงผลการปฏิบัติราชการระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ชัดเจน แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ติดตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑.๓ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๒. ขอบเขต

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) นี้ ครอบคลุมถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ อันได้แก่ การวางแผน การติดตาม การพัฒนา การประเมิน และการให้รางวัล ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้อง/ครบถ้วนของการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. คำจำกัดความ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนด

/มาตรฐาน...

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง มาตรฐานหรือรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำกับและติดตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

กอง / ศูนย์ / สำนัก / กลุ่ม และหน่วยงานต่าง ๆ หมายถึง ส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และเปลี่ยนแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ แนวทาง กรอบระยะเวลาเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รวมถึงการดำเนินการติดตาม รวบรวม และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

กอง / ศูนย์ / สำนัก / กลุ่ม และหน่วยงานต่าง ๆ ทำหน้าที่ดำเนินการตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ระบุในมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) และควบคุม ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานฯ ที่กำหนด

คณะกรรมการติดตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กำหนดแนวทาง/วิธีการในการติดตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานฯ รวมถึงตรวจสอบเอกสารหลักฐานการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕. การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๔ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้าราชการ

๑. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

/๒. ปลัดกระทรวง...

๒. ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมอบให้รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขและหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนัก/กลุ่ม และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓. ปลัดกระทรวงสาธารณสุขอาจจัดทำหนังสือมอบหมายผู้บังคับบัญชาอื่นๆ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว สำหรับกรณีข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดและไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการโดยปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานไม่เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการส่งข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

พนักงานราชการ

ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปตามลำดับชั้น

๕.๒ รอบระยะเวลาการประเมิน

ข้าราชการ และพนักงานราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๕.๓ องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยแบ่งสัดส่วนองค์ประกอบ ดังนี้

ประเภท	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
ข้าราชการ (ประเภทอำนวยการ)	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐
ข้าราชการ (ประเภทวิชาการและทั่วไป)	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐
พนักงานราชการทั่วไป	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

/สำหรับ...

สำหรับการประเมินผลการผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๕.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

มีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้าราชการ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Gold Cascading Method) เป็นหลักก่อน หรืออาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีอื่นที่เหมาะสม หรือวิธีที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้

ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พนักงานราชการ

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของส่วนราชการที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงานราชการ แต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ข้าราชการ/พนักงานราชการ)

พิจารณาจากสมรรถนะที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยกำหนดสมรรถนะแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

/ข้าราชการ...

ข้าราชการ

- ๑) ประเภทอำนวยการ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะพิจารณาจาก
- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่ ก.พ.กำหนด
 - สมรรถนะทางการบริหาร ๖ สมรรถนะ (เพิ่มเติม)
- รวมทั้งหมด ๑๑ สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ)	สมรรถนะทางการบริหาร
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒.บริการที่ดี (Service Mind) ๓.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๕.การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	๑.สถานะผู้นำ (Leadership) ๒.วิสัยทัศน์ (Visioning) ๓.การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ๔.ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) ๕.การควบคุมตนเอง (Self Control) ๖.การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

- ๒) ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ พิจารณาจาก
- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่ ก.พ.กำหนด
 - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ (เพิ่มเติม)
- รวมทั้งหมด ๘ สมรรถนะ
- ๓) ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ พิจารณาจาก
- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่ ก.พ.กำหนด
 - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ (เพิ่มเติม)
 - สมรรถนะทางการบริหาร ๓ สมรรถนะ (เพิ่มเติม)
- รวมทั้งหมด ๑๑ สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	*สมรรถนะทางการบริหาร
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒.บริการที่ดี (Service Mind) ๓.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๕.การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ตำแหน่งละ ๓ สมรรถนะ รายละเอียดตามเอกสารแนบ (เอกสารหมายเลข ๑)	๑.วิสัยทัศน์ (Visioning) ๒.การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ๓.ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

หมายเหตุ *สมรรถนะทางการบริหารใช้สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิเท่านั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ (๕)

/พนักงานราชการ...

พนักงานราชการ

พนักงานราชการทั่วไป ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ พิจารณาจาก

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่ ก.พ.กำหนด
 - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ (เพิ่มเติม)
- รวมทั้งหมด ๘ สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ)	สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒.บริการที่ดี (Service Mind) ๓.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๕.การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ตำแหน่งละ ๓ สมรรถนะ รายละเอียดตามเอกสารแนบ (เอกสารหมายเลข ๑)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะ

๑. วิธีการประเมิน ประเมินสมรรถนะในรูปแบบบุคคลคนเดียว โดยผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ หน่วยงานอาจเลือกวิธีการประเมินวิธีอื่นที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้

๒. การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง

๒.๑ ข้าราชการ

๑) ประเภทอำนวยการ กำหนดค่าเป้าหมาย (ระดับที่คาดหวัง) ของสมรรถนะแต่ละรายการให้เป็นไปตามที่กำหนดในพจนานุกรมสมรรถนะ (เอกสารหมายเลข ๑.๒) ซึ่งเป็นการกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

๒) ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป กำหนดค่าเป้าหมาย (ระดับที่คาดหวัง) ของสมรรถนะแต่ละรายการให้เป็นไปตามที่กำหนดในเอกสารหมายเลข ๒.๑ ซึ่งเป็นการกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ผ่านการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๒.๒ พนักงานราชการ กำหนดค่าเป้าหมาย (ระดับที่คาดหวัง) ของสมรรถนะแต่ละรายการให้เป็นไปตามที่กำหนดในเอกสารหมายเลข ๒.๑ โดยเทียบระดับตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๖.๖/ว ๑๐๔ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๑

/๓. มาตรฐานวัด...

๓. มาตรวัด

๑) ข้าราชการประเภทอำนวยการ ใช้มาตรวัดแบบ Bar Scale

โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับในฐานะมาตรวัด การประเมินสมรรถนะ คือ การประเมินว่า ผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่เท่ากับ หรือสูงกว่าระดับสมรรถนะที่มุ่งหวัง

๒) ข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป/พนักงานราชการ ใช้มาตรวัดแบบ Rating scale :

การพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง

โดยมาตรวัดแบบนี้ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมิน ได้แสดงสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะ (เอกสารหมายเลข ๓) มากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐

๔. การกำหนดน้ำหนัก

๑) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการประเภทอำนวยการไม่มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละรายการสมรรถนะให้คำนวณคะแนนสมรรถนะดังนี้

- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่า หรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คุณด้วย ๓
- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คุณด้วย ๒
- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คุณด้วย ๑
- จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คุณด้วย ๐

/หลังจากนั้น...

หลังจากนั้นใช้สูตรการคำนวณคะแนนสมรรถนะ ดังนี้

$$\frac{\text{ผลรวมของคะแนนสมรรถนะ}}{\text{จำนวนสมรรถนะ} \times 3} \times 100$$

๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป และพนักงานราชการ กำหนดสัดส่วนคะแนนสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ คือ ร้อยละ ๗๕ : ๒๕ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดดังนี้

๑) กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัว มีน้ำหนักร้อยละ ๑๕

๒) กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะเพิ่มเติมเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ตัวที่ ๑ ร้อยละ ๑๐
- ตัวที่ ๒ ร้อยละ ๑๐
- ตัวที่ ๓ ร้อยละ ๕

สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะ ดังนี้

- กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัวมีน้ำหนักร้อยละ ๑๐
- กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๓ สมรรถนะ กำหนดให้แต่ละตัวมีน้ำหนักร้อยละ

๑๐

- กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะเพิ่มเติมเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ ให้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ตัวที่ ๑ ร้อยละ ๑๐
- ตัวที่ ๒ ร้อยละ ๕
- ตัวที่ ๓ ร้อยละ ๕

การคำนวณคะแนนของสมรรถนะแต่ละตัวมีวิธีการ ดังนี้

๑. ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องมีสมรรถนะนั้นในระดับใด เพื่อใช้เป็น เกณฑ์อ้างอิง โดยพิจารณาสมรรถนะทีละตัว เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องสังเกต พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัด (Critical Incident Technique) โดยคอยสังเกตพฤติกรรมดังกล่าวของผู้รับ การประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติราชการในช่วงระหว่างรอบ ระยะเวลาการประเมิน การสังเกตพฤติกรรมต้องทำโดย สม่ำเสมอตลอดระยะเวลาของการประเมิน และบันทึกพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการที่ดีและไม่ดี เพื่อใช้เป็นหลักฐาน ประกอบการประเมิน และใช้เป็นหลักฐานในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. ผู้ประเมินพิจารณารายการของพฤติกรรมบ่งชี้ที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะทีละรายการ จนถึงระดับค่าที่ผู้รับการประเมินถูกคาดหวัง จากนั้นให้นำรายการพฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินทำได้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ โดยต้องไม่นับพฤติกรรมที่ยังทำไม่ได้ไม่ดี ไม่ครบถ้วน หรือยังมีจุดบกพร่องต้องปรับปรุง แล้วจึงคำนวณว่าพฤติกรรมที่ทำได้ ครบถ้วนคิดเป็นร้อยละเท่าใดของรายการพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังทั้งหมด

/๓. นำผล...

๓. นำผลการคำนวณไปเทียบกับมาตรฐานวัดการให้คะแนนว่าอยู่ระดับใด แล้วจึงให้คะแนนไปตามระดับที่ได้ แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะลงในแบบประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จากนั้นคำนวณและรวมคะแนนการประเมินเป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ กรณีผู้มาช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการ

ข้าราชการที่มาช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการ ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้สมรรถนะเพิ่มเติมฯ ตามตำแหน่งสายงานที่มาช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการ

๕.๕ การกำหนดระดับการประเมิน

ข้าราชการ

ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวมทั้งข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น

ดีมาก

ดี

พอใช้

ต้องปรับปรุง

คะแนนการประเมิน

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐

ในแต่ละรอบการประเมินให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาจัดกลุ่มเพื่อกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการประเมิน โดยกำหนดตามวิธีการหาช่วงคะแนน (พิสัย) ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (แบบอิงกลุ่ม) โดยใช้สูตรคำนวณเพื่อกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้นที่ต้องการ}}$$

พนักงานราชการ

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น

ดีมาก

ดี

พอใช้

ต้องปรับปรุง

คะแนนการประเมิน

ร้อยละ ๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐

ร้อยละ ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙

ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙

ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙

ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐

๕.๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการให้พิจารณาโควตาดีเด่นไม่เกินร้อยละ ๓๕ (กรณีมีเทคนิคตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑) ของจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน สำหรับข้าราชการ และ ณ วันที่ ๑ กันยายน สำหรับพนักงานราชการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ข้าราชการ

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

/พนักงานราชการ...

พนักงานราชการ

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของส่วนราชการที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินและพนักงานราชการ แต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (๑) รวมทั้งเป็นผู้ชี้แจงให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่หน่วยงานกำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเพื่อความเป็นมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษาแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๗ การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองระดับกรม ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด

โดย คณะกรรมการกลั่นกรองฯ มีหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงาน | ประธานกรรมการ |
| ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | |
| ๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น | กรรมการ |
| ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน | |
| ๓. หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการ |

/๕.๘ ระบบ...

๕.๘ ระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้าราชการ

ให้ส่วนราชการจัดให้มีการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นเวลายาวอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

พนักงานราชการ

ให้ส่วนราชการวางระบบจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๔

๖. เอกสารอ้างอิง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร

๔. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๔

๕. ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <https://hr.moph.go.th>

๗. แบบฟอร์ม

๑. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓. แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๔. แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มต่างๆ ได้ที่ <https://hr.moph.go.th>

/๘. ช่องทาง...

๘. ช่องทางการติดต่อ/สอบถาม/เสนอแนะ

๑. กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติงานราชการและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- โทรศัพท์หมายเลข ๐ ๒๕๙๐ ๑๔๕๙
- โทรสารหมายเลข ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๕๘
- website : <https://hr.moph.go.th>
- e-mail : pms.it311@gmail.com

๒. กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- โทรศัพท์หมายเลข ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๐
- โทรสารหมายเลข ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๙
- website : <https://hr.moph.go.th>

ตัวอย่าง

แบบฟอร์มสรุปแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) หน่วยงาน.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1 ชื่อหัวข้อที่จะพัฒนา	2 สนับสนุนสมรรถนะ	3 เป้าหมายการพัฒนา	4 วิธีการพัฒนา	5 จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	6 ระยะเวลาการพัฒนา	7 งบประมาณ	8 เหตุผล/ความสำคัญ
การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างถูกต้อง	การให้คำปรึกษาแนะนำการเรียนรู้ด้วยตนเอง	20 คน	เม.ย. – ก.ย. 65	-	- แผนพัฒนารายบุคคล IDP เป็นความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ลงชื่อ

ผู้จัดทำ

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติ

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง

วันที่.....

วันที่.....

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี งบประมาณของหน่วยงาน

๑. แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)
๒. คำอธิบายวิธีการกรอกแบบรายงานแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)
๓. แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน
สิ่งก่อสร้าง)
๔. คำอธิบายวิธีการกรอกแบบรายงานแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน :
ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง)
๕. แบบฟอร์มรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)
๖. คำอธิบายวิธีการกรอกรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)
๗. แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง)
๘. คำอธิบายวิธีการกรอกแบบรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง)
๙. เอกสารการวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)

๑๐. เอกสารการวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน
สิ่งก่อสร้าง)
๑๑. แบบฟอร์มสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (แบบ สขร. ๑)
๑๒. คำอธิบายแบบสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (แบบ สขร. ๑)
๑๓. ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือกและสาระสำคัญของ
สัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ
๑๔. รายละเอียดแนบท้ายประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และ
สาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ



แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)

หน่วยงาน

จัดซื้อจัดจ้างด้วยเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

[illegible]

คำอธิบายวิธีการกรอกแบบรายงาน
แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)

- ช่องที่ (๑) ให้เรียงลำดับการจัดซื้อจัดจ้าง
- ช่องที่ (๒) ให้ระบุชื่อโครงการตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี หรือตามที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง
- ช่องที่ (๓) ให้ระบุรายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้าง
- ช่องที่ (๔) ให้ระบุจำนวนหน่วยนับ เช่น รายการ เครื่อง ชุด เป็นต้น
- ช่องที่ (๕) ให้ระบุจำนวนเงินที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างตามการประมาณการ โดยมีจุดทศนิยมไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง
- ช่องที่ (๖) ให้ระบุวิธีการการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป (กำหนดแต่ละวิธีใน ๓ วิธี) วิธีคัดเลือก และวิธีเฉพาะเจาะจง
- ช่องที่ (๗) ให้ทำเครื่องหมาย $\longleftrightarrow$ ลงในช่องเดือนที่คาดว่าจะดำเนินการให้ใกล้เคียงกับความเป็นไปได้มากที่สุด

หมายเหตุ: การจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยนหรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง)

หน่วยงาน.....

ลำดับ	แผนงาน	ค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		ลักษณะงาน		วิธีการ (/)					ออกแบบหรือกำหนดคุณลักษณะเฉพาะแล้ว		แผนปฏิบัติการ			แผนการจ่ายเงิน		หมายเหตุ
	งาน / โครงการ	รายการ	จำนวน (หน่วยนับ)	งานต่อเนื่องที่ผูกพันงบประมาณปีต่อไป	งานที่เสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	จัดซื้อ	จัดจ้าง	e-market	e-bidding	สอบราคา	มี (/)	ไม่มี (/)	ประกาศสอบราคาประกวดราคา (เดือน ปี)	คาดว่าจะลงนามในสัญญา (เดือน ปี)	คาดว่าจะมีการส่งมอบปี (เดือน ปี)	งบประมาณที่ได้รับอนุมัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ล้านบาท)	เงินนอกงบประมาณหรือเงินสมทบ (ล้านบาท)	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๕)	(๖)	(๖)	(๖)	(๖)	(๖)	(๗)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)

ลายมือชื่อผู้จัดทำ
(.....)
ตำแหน่ง

ลายมือชื่อผู้อนุมัติ
(.....)
ตำแหน่ง

คำอธิบายวิธีการกรอกแบบรายงาน
แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง)

- ช่องที่ (๑) ให้เรียงลำดับตามความสำคัญ หรือความเร่งด่วนของงาน / โครงการ
ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี....
- ช่องที่ (๒) ให้ระบุชื่อแผนงาน งาน/โครงการตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี....
- ช่องที่ (๓) ให้ระบุประเภทงบรายจ่าย ตามหลักการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณ
และรายละเอียดของพัสดุ หรืองานที่จะดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในแผนความต้องการครุภัณฑ์
และสิ่งก่อสร้าง
- ช่องที่ (๔) ให้ระบุจำนวนหน่วยนับ เช่น รายการ เครื่อง ชุด เป็นต้น
- ช่องที่ (๕) ถึงช่องที่ (๗) ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการตามสภาพข้อเท็จจริงหรือตามที่ประมาณการไว้
- ช่องที่ (๘) ถึงช่องที่ (๑๐) ให้ระบุเดือน และ ปี พ.ศ. ที่คาดว่าจะดำเนินการให้ใกล้เคียงกับความเป็นไปได้มากที่สุด
- ช่องที่ (๑๑) และ (๑๒) ให้ระบุตัวเลขโดยมีจุดทศนิยมไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง
- ช่องที่ (๑๓) ให้ระบุรายละเอียดต่างๆ ที่ต้องการแจ้งให้ทราบเพิ่มเติม หรือในกรณีมีข้อมูลที่แตกต่าง
หรือมิได้กำหนดหัวข้อไว้ในแบบรายงานแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง

รายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)

หน่วยงาน

จัดซื้อจัดจ้างด้วยเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

[illegible]

**คำอธิบายวิธีการกรอกรายงานผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)**

- | | |
|-----------------------|--|
| ช่องที่ (๑) | ให้เรียงลำดับการจัดซื้อจัดจ้าง |
| ช่องที่ (๒) | ให้ระบุชื่อโครงการตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี หรือตามที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง |
| ช่องที่ (๓) | ให้ระบุชื่อผู้ประกอบการ (บุคคล/นิติบุคคล) ที่ได้รับการคัดเลือกในการจัดซื้อจัดจ้าง |
| ช่องที่ (๔) | ให้ระบุรายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้าง |
| ช่องที่ (๕) | ให้ระบุจำนวนหน่วยนับ เช่น รายการ เครื่อง ชุด เป็นต้น |
| ช่องที่ (๖) | ให้ระบุจำนวนเงินที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างตามการประมาณการ โดยมีจุดทศนิยมไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง |
| ช่องที่ (๗) | ให้ระบุจำนวนเงินที่ใช้จริงในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยมีจุดทศนิยมไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง |
| ช่องที่ (๘) | ให้ระบุจำนวนเงินคงเหลือจากการจัดซื้อจัดจ้าง โดยมีจุดทศนิยมไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง |
| ช่องที่ (๙) | ให้ระบุวิธีการการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป (กำหนดแต่ละวิธีใน ๓ วิธี) วิธีคัดเลือก
และวิธีเฉพาะเจาะจง |
| ช่องที่ (๑๐) และ (๑๑) | ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการ ทั้งนี้หากไม่เป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้จัดทำรายละเอียดประกอบเกี่ยวกับสาเหตุต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามแผนฯ
ผลกระทบ และวิธีแก้ไข ฯลฯ |

รายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง)

หน่วยงาน.....

ลำดับที่	แผนงาน	หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		ผลการดำเนินการ				การเบิกจ่าย		เป็นไปตาม แผน (/)	ไม่เป็นไป ตามแผน (/)	หมายเหตุ
		รายการ	จำนวน (หน่วยนับ)	จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธี	ประกาศ สอบ ราคาประกวดราคา (วัน เดือน ปี)	ลงนามในสัญญา (วัน เดือน ปี)	การส่งมอบ (วัน เดือน ปี)	เงินงบประมาณ (ล้านบาท)	เงินนอกงบประมาณ หรือเงินสมทบ (ล้านบาท)			
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)

ลายมือชื่อ
ชื่อ
ตำแหน่ง

ผู้จัดทำ

ลายมือชื่อ
ชื่อ
ตำแหน่ง

ผู้รับผิดชอบ

คำอธิบายวิธีการกรอกแบบรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง)

ช่องที่ (๑)	ให้เรียงลำดับตามความสำคัญ หรือความเร่งด่วนของงาน/โครงการ ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี.....
ช่องที่ (๒)	หรือตามที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง
ช่องที่ (๓)	ให้ระบุรายละเอียดต่างๆตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี.... หรือตามที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือตามที่สำนักงบประมาณอนุมัติ
ช่องที่ (๔)	ให้ระบุจำนวนหน่วยนับ เช่น รายการ เครื่อง ชุด เป็นต้น
ช่องที่ (๕)	ให้ระบุวิธีการการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป (ใน ๓ วิธี) วิธีคัดเลือก
ช่องที่ (๖) (๗) และ (๘)	ให้ระบุวัน เดือน และ ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการจริง
ช่องที่ (๙) และ (๑๐)	ให้ระบุจำนวนเงินที่ได้มีการเบิก-จ่ายจริง เป็นตัวเลขโดยมีจุดทศนิยมไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง
ช่องที่ (๑๑) และ (๑๒)	ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการ ทั้งนี้ หากไม่เป็นไปตามแผนให้จัดทำรายละเอียด
ช่องที่ (๑๓)	ให้ระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่ต้องการแจ้งให้ทราบเพิ่มเติมหรือในกรณีมีข้อมูลที่แตกต่าง หรือมิได้กำหนดหัวข้อไว้ในแบบรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง
ผู้ตรวจสอบ	หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับตรวจให้ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง
ผู้รับผิดชอบ	หมายถึง ผู้รับตรวจตามความในประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖

**การวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)**

หน่วยงาน.....ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้รับงบประมาณของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (หรือได้รับงบประมาณที่เป็นเงินนอกงบประมาณรายจ่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ในลักษณะต่อไปนี้

๑) ร้อยละของจำนวนรายการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางที่แสดงร้อยละของจำนวนรายการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วย : รายการ

จำนวน รายการ	วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง				
	วิธีประกาศเชิญชวน			วิธีคัดเลือก	วิธีเฉพาะเจาะจง
	วิธีตลาด อิเล็กทรอนิกส์	วิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์	วิธีสอบราคา		
.....	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)

อธิบายได้ตาราง

๒) ร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางที่แสดงร้อยละจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วย : บาท

จำนวน งบประมาณ (บาท)	วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง				
	วิธีประกาศเชิญชวน			วิธีคัดเลือก	วิธีเฉพาะเจาะจง
	วิธีตลาด อิเล็กทรอนิกส์	วิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์	วิธีสอบราคา		
.....	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)	 (ร้อยละ)

อธิบายได้ตาราง

๓) (อธิบาย) การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้รับงบประมาณของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (หรือได้รับงบประมาณที่เป็นเงินนอกงบประมาณรายจ่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร สามารถดำเนินการภายใต้หลักการความโปร่งใส ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรวจสอบได้ มีการแข่งขันที่เป็นธรรมหรือไม่อย่างไร และต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ

๔) (อธิบาย) การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จากข้อ ๓)

๕) หน่วยงานได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างไร (เทียบเคียงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) และสามารถดำเนินการภายใต้หลักการความโปร่งใส ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรวจสอบได้ มีการแข่งขันที่เป็นธรรมหรือไม่อย่างไร และต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ

การวิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง)
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยงาน

หน่วยงาน.....ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ได้รับงบประมาณตามที่กำหนดไว้ในเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนดแผนความต้องการครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกรายการครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง ดังต่อไปนี้

๑.
 ๒.
 ๓.
- ฯลฯ

หน่วยงาน.....ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง วิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้ดำเนินการตามแผนความต้องการครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑) ร้อยละของจำนวนรายการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางที่แสดงร้อยละของจำนวนรายการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วย : รายการ

จำนวน รายการ	วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง			
	วิธีประกาศเชิญชวน			วิธีคัดเลือก
	วิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์	วิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์	วิธีสอบราคา	
.....	 (ร้อยละ...)	 (ร้อยละ...)	 (ร้อยละ...)	 (ร้อยละ...)

อธิบายได้ตาราง

๒) ร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางที่แสดงร้อยละจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุน : ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วย : บาท

จำนวน งบประมาณ (บาท)	วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง			
	วิธีประกาศเชิญชวน			วิธีคัดเลือก
	วิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์	วิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์	วิธีสอบราคา	
.....	 (ร้อยละ...)	 (ร้อยละ...)	 (ร้อยละ...)	 (ร้อยละ...)

อธิบายได้ตาราง

๓) (อธิบาย) การดำเนินการเป็นไปตามแผนความต้องการครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง ที่กำหนดไว้ในเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร สามารถดำเนินการภายใต้หลักการความโปร่งใส ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรวจสอบได้ มีการแข่งขันที่เป็นธรรมหรือไม่อย่างไร และต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ

๔) (อธิบาย) การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนความต้องการครุภัณฑ์ และที่ดินสิ่งก่อสร้าง ที่กำหนดไว้ในเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕) (อธิบาย) หน่วยงานได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างไร (เทียบเคียงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) และสามารถดำเนินการภายใต้หลักการความโปร่งใส ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรวจสอบได้ มีการแข่งขันที่เป็นธรรมหรือไม่อย่างไร และต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ

แบบสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน
(ชื่อหน่วยงาน).....

วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑)

ลำดับที่	งานที่จัดซื้อหรือจัดจ้าง	วงเงินที่จัดซื้อ หรือจัดจ้าง (บาท)	ราคากลาง (บาท)	วิธีซื้อหรือจ้าง	รายชื่อผู้เสนอราคา และราคาที่เสนอ	ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคา ที่ตกลงซื้อหรือจ้าง	เหตุผลที่คัดเลือก โดยสรุป	เลขที่และวันที่ของสัญญา หรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)

ลายมือชื่อผู้จัดทำ
(.....)
ตำแหน่ง

ลายมือชื่อผู้อนุมัติ
(.....)
ตำแหน่ง

อธิบายแบบสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (แบบ สขร. ๑)

ช่องที่ (๑)	ระบุวันที่ เดือน ปี ที่จัดทำสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างนั้น
ช่องที่ (๒)	ให้เรียงลำดับตามวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือในการซื้อหรือจ้าง
ช่องที่ (๓)	ระบุชื่อของงานที่จัดซื้อหรือจ้าง
ช่องที่ (๔)	ระบุวงเงินงบประมาณ วงเงินตามโครงการเงินกู้หรือเงินช่วยเหลือ ที่จะซื้อหรือจ้างในครั้งนั้น ทั้งหมดถ้าไม่มีวงเงินดังกล่าวให้ระบุวงเงินที่ประมาณว่าจะซื้อหรือจ้างในครั้งนั้น
ช่องที่ (๕)	ระบุวงเงินราคากลางของงานซื้อหรือจ้างในครั้งนั้น
ช่องที่ (๖)	ระบุวิธีการที่จัดซื้อหรือจัดจ้างในครั้งนั้น
ช่องที่ (๗)	ระบุชื่อของผู้ที่เข้าเสนอราคาในการจัดซื้อหรือจ้างครั้งนั้นทุกราย พร้อมทั้งราคาที่เสนอ
ช่องที่ (๘)	ระบุชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ขายหรือผู้รับจ้าง พร้อมทั้งราคาที่ได้ออกลงซื้อหรือจ้าง
ช่องที่ (๙)	ระบุเหตุผลที่คัดเลือกผู้ขายหรือผู้รับจ้างรายนั้น
ช่องที่ (๑๐)	ระบุเลขที่ของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ พร้อมทั้งวัน เดือน ปี ที่ทำสัญญาหรือข้อตกลงนั้น



ประกาศ<ชื่อหน่วยงาน>.....
เรื่อง ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก
และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ
ประจำไตรมาสที่ (เดือน พ.ศ. ถึง เดือน พ.ศ.)

ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๖ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๙๘ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางและของ หน่วยงานของรัฐตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด นั้น

.....<ชื่อหน่วยงาน>..... จึงขอประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือผู้ได้รับการคัดเลือก และสาระสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

.....
(.....)
.....

ประจำไตรมาสที่ (เดือน พ.ศ. ถึง เดือน พ.ศ.)

..... (ชื่อหน่วยงาน)

ลำดับ ที่ (๑)	เลขประจำตัวผู้เสียภาษี / เลขประจำตัวประชาชน (๒)	ชื่อผู้ประกอบการ (๓)	รายการพัสดุที่จัดซื้อจัดจ้าง (๔)	จำนวนเงินรวม ที่จัดซื้อจัดจ้าง (๕)	เอกสารอ้างอิง (๖)		เหตุผลสนับสนุน (๗)
					วันที่	เลขที่	
รวมทั้งสิ้น							

ลงชื่อ ผู้จัดทำ
(.....)

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบ
(.....)

หมายเหตุ : เงื่อนไขการบันทึกข้อมูล

- (๑) ระบุลำดับที่เรียงตามลำดับที่ที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง
- (๒) ระบุเลขประจำตัวผู้เสียภาษีหรือเลขประจำตัวประชาชนของผู้ประกอบการ
- (๓) ระบุชื่อผู้ประกอบการ
- (๔) ระบุรายการพัสดุที่จัดซื้อจัดจ้างในแต่ละครั้ง เช่น ซื้อวัสดุสำนักงาน ซื้อน้ำมันเชื้อเพลิง จ้างซ่อมรถยนต์ เป็นต้น
- (๕) ระบุจำนวนเงินรวมที่มีการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละครั้ง กรณีที่ใบเสร็จรับเงินมีหลายรายการให้รวมจำนวนเงินที่จัดซื้อจัดจ้างทุกรายการ
- (๖) ระบุวันที่/เลขที่ของสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือ หรือหลักฐานการจ่ายเงิน เช่น ใบเสร็จรับเงิน ใบรับรองแทนใบเสร็จรับเงิน
- (๗) ระบุเหตุผลสนับสนุนในการจัดซื้อจัดจ้างนั้น โดยให้ระบุเป็นเลขอ้างอิง ดังนี้

๑ หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๕.๔/ว ๓๒๒ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

ยกเว้นการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบฯ ข้อ ๗๙ วรรคสอง

๒ หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบฯ ข้อ ๗๙ วรรคสอง

๓ หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างตามหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

ด่วนที่สุด ที่ กค (กวจ) ๐๔๐๕.๒/ว ๑๑๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑

๔ หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างกรณีอื่นๆ นอกเหนือจาก ๑ - ๓

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๑. แบบฟอร์มที่ ๑ การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
๒. แบบฟอร์มที่ ๒ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. ตัวอย่างประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต
๕. ตัวอย่างประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๖. ตัวอย่างประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



**การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

คำสั่ง.....(ชื่อหน่วยงาน).....

ที่...../๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม...หน่วยงาน...(ชื่อหน่วยงาน)

ตามที่ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบและทิศทางในการปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของทุกหน่วยงาน และกระทรวงสาธารณสุข จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) เป็นไปตาม แนวทางการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) และตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่ได้ขยายกรอบระยะเวลาการดำเนินงานถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม...หน่วยงาน...(ชื่อ หน่วยงาน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม.....หน่วยงาน.....(ชื่อหน่วยงาน) โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	ประธาน
๑.๒	รองประธาน
๑.๓	คณะกรรมการ
๑.๔	คณะกรรมการ
๑.๕	คณะกรรมการ
๑.๖	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๗	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๘	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน กับทั้งกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบระยะเวลาการดำเนินงานถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๒.๒ จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม...หน่วยงาน...(ชื่อหน่วยงาน) และดำเนินการขับเคลื่อนแผนฯ ดังกล่าว โดยการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบระยะเวลาการดำเนินงานถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม...หน่วยงาน...(ชื่อหน่วยงาน) ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๒.๓ ดำเนินการรายงานผลตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงาน และดำเนินการจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในเวลาที่กำหนด

๒.๔ ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๖๔

(.....)

ผู้บริหารของ.....(ชื่อหน่วยงาน)

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม.....(ชื่อหน่วยงาน).....
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สถานที่ตั้ง.....

ชื่อผู้ประสานงาน.....หมายเลขโทรศัพท์.....

ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบโครงการ ในแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๕	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย และภาคีเครือข่าย	จำนวนประชาชนเป้าหมาย
๑.			
๒.			
๓.			

จำนวนโครงการ / กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....โครงการ

จำนวนงบประมาณที่ใช้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวม.....บาท

- จากงบปกติของหน่วยงาน ทุกโครงการ จำนวน.....บาท
- จากงบอื่น ๆ รวมทุกโครงการ จำนวน.....บาท

เป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- หน่วยงาน / องค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ให้ความสำคัญสนับสนุนให้มีการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวน.....แห่ง รวมผู้ที่ได้รับการอบรม จำนวน.....คน
- หน่วยงาน / องค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ให้การสนับสนุนหรือร่วมจัดกิจกรรมเกิดทุนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำนวน.....แห่ง รวมผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน.....คน

ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....เดือน

ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการในโครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

-
-

รายละเอียดของโครงการ / กิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ / โครงการ	วัตถุประสงค์ ของโครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕			
			ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค-มี.ค.๖๕)	ไตรมาส ๓ (เม.ย-มิ.ย.๖๕)	ไตรมาส ๔ (ก.ค-ก.ย.๖๕)
ยุทธศาสตร์ที่ (ระบุชื่อยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑)									
กลยุทธ์ที่ (ระบุชื่อกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑)									
๑. โครงการ / กิจกรรม			เช่น จำนวนคน จำนวน หน่วยงาน ที่เข้าร่วม โครงการ / กิจกรรม	เช่น การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งมีความ สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ ของโครงการ		ทำ เครื่องหมาย ✓ ในไตรมาส ที่จะ ดำเนินการ			
๒. โครงการ / กิจกรรม									
๓. โครงการ / กิจกรรม									
รวม									

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข) หน่วยงาน.....สถานที่ตั้ง.....
ชื่อผู้ประสานงาน.....โทรศัพท์.....

โครงการ / กิจกรรมที่ดำเนินการ

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....โครงการ
จำนวนงบประมาณที่ใช้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวม.....บาท

โครงการ / กิจกรรม	ผลสำเร็จ		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
	ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๕)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๕)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย. ๖๕)
ยุทธศาสตร์ที่ (ระบุชื่อยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑)								
กลยุทธ์ที่ (ระบุชื่อกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑)								
๑. โครงการ / กิจกรรม	เช่น จำนวนคน จำนวน หน่วยงาน ที่เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรม	เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมีความสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ ของโครงการ			ทำ เครื่องหมาย ✓ ในไตรมาส ที่จะ ดำเนินการ			
๒. โครงการ / กิจกรรม								
๓. โครงการ / กิจกรรม								

หมายเหตุ: ผลสำเร็จเชิงปริมาณ คือ จำนวนคน จำนวนหน่วยงาน จำนวนชุมชน

ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ คือ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

สรุปผลที่ได้จากการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ...(ชื่อหน่วยงาน)..... กระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- หน่วยงาน / องค์กร ทั้งภายในและภายนอกที่ให้ความสำคัญสนับสนุนให้มีการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวน.....แห่ง รวมผู้ที่ได้รับการอบรม จำนวน.....คน
- หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่ให้การสนับสนุนหรือร่วมจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำนวน.....แห่ง รวมผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน.....คน

ตัวอย่าง

ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต
“(ชื่อหน่วยงาน) ใส่สะอาด ร่วมต้านทุจริต”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้าพเจ้า (ชื่อและตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน) พร้อมด้วยบุคลากร (ชื่อหน่วยงาน) ขอประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันว่า จะยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จะเป็นคนดีมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาอาชีวะ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญมั่นคง ดำรงตนอยู่ด้วยความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานราชการอย่างถูกต้องชอบธรรม ไม่กระทำการโกงแผ่นดิน ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาประโยชน์บนความทุกข์ยากของประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ตามค่านิยมในการบริหารงาน ๖ ประการ อันได้แก่ ซื่อสัตย์ สามัคคี มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ โปร่งใส มุ่งในผลสัมฤทธิ์ของงาน กล้าหาญทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข ทั้งจะประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาทสืบสานพระราชปณิธาน รักษา ต่อยอดศาสตร์ของพระราชาผู้ทรงธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียรอันบริสุทธิ์ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระบุภายในวันที่ ๓๐

ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕)

(.....)

(ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)

รายชื่อบุคลากร.....(ชื่อหน่วยงาน).....

แบบทำยประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต

“(ชื่อหน่วยงาน) ไสสะอาด ร่วมต้านทุจริต”

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระบุภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

[illegible]

ตัวอย่าง

ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้าพเจ้า (ชื่อและตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน) พร้อมด้วยบุคลากร (ชื่อหน่วยงาน) ...
ขอประกาศเจตนารมณ์ว่า จะร่วมกันขับเคลื่อน (ชื่อหน่วยงาน) ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ตามหลัก “คุณธรรมนำการพัฒนา” ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย “ (คุณธรรมเป้าหมาย อย่างน้อย ๓ เรื่อง) ”
จาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ดังนี้

ปัญหาที่อยากแก้

๑.
๒.
๓.

ความดีที่อยากทำ

๑.
๒.
๓.

โดยดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ (ชื่อหน่วยงาน) ...
“เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระบุภายในวันที่ ๓๐

ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕)

(.....)

(ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)

ตัวอย่าง

ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
(ชื่อหน่วยงาน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ (ชื่อหน่วยงาน) มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับ (ชื่อหน่วยงาน)

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว (ชื่อหน่วยงาน) จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ (ชื่อหน่วยงาน) ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับ (ชื่อหน่วยงาน)

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระบุภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕)

(.....)

(ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)

แนบท้ายประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
(ชื่อหน่วยงาน)

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระบุภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

[illegible]

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์ ประกอบด้วย

๑. แบบฟอร์มที่ ๑ ลักษณะสำคัญขององค์กร ๑๓ ข้อคำถาม
๒. แบบฟอร์มที่ ๒ ประเมินตนเอง (Self-Assessment) หมวด ๑ - หมวด ๖
๓. แบบฟอร์มที่ ๓ แผนพัฒนาองค์กร
๔. แบบฟอร์มที่ ๔ ตัวชี้วัดหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ
๕. แบบฟอร์มที่ ๕ แผนปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

หมายเหตุ : หน่วยงานสามารถดาวน์โหลดคู่มือการรายงานผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบันทึกข้อมูลผ่านระบบ
ออนไลน์ ตาม QR Code ด้านล่าง





กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

