

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๑๓.๐๑๔๕๐๕๐



สถาบันพระบรมราชชนก
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
(ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๑/ว ๓๙๐ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑
จำนวน ๑ ชุด

ด้วย กองบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งว่า เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง มีมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ในการนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีแนวทางพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการศึกษา ทำความเข้าใจและดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามคำนิยามในตารางการแบ่งกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจำแนกความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และส่งตารางแบ่งกลุ่มเป้าหมายไปยังกองบริหารทรัพยากรบุคคลทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : hrmpoph@gmail.com ภายในวันจันทร์ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และส่งสำเนาหนังสือแจ้งรายละเอียดข้อมูลไปยังสถาบันพระบรมราชชนก ทราบด้วย

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่กำหนดเพิ่มเติม และดำเนินการทดลองประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (โดยให้ประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ เพื่อนำมาศึกษา วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสรุปผลการดำเนินการในภาพรวมรายงาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทราบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำหรับการเลื่อนเงินเดือนต่อไป โดยผลการทดลองประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะดังกล่าวใช้เป็นเพียงข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการเท่านั้น ซึ่งจะไม่นำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ สำหรับการประเมินพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการในรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ นั้น ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เดิม โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะตามที่ ก.พ.กำหนด

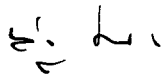
๓. จัดทำแผน...

๓. จัดทำแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา พร้อมส่งฟอร์มแบบสอบถาม รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ไปให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

สำหรับรายละเอียดข้อมูลสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเว็บไซต์ <https://hr.moph.go.th> หรือสแกน QR-Cord ทำหนังสือด่วนมาก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๑/ว ๓๙๐ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จำนวน ๑ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายรุ่งทีย มวลประสิทธิ์พร)
ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๑๙

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๑๗



กรมการแพทย์

บันทึกข้อความ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
เลขที่รับ 1936
วันที่ 25 ส.ย. 2561
เวลา 14.54 น.

สถานีนพรัตน์ราชชน
เลขที่รับ 6639
วันที่ 21 ส.ย. 2561
เวลา 10.21

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐.๑๕๕๙
ที่ สธ.๐๒๐๘.๑๑/ ๑ ๖๐๕๐ วันที่ ๕๐ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
(ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค)

เรียน ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม และหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขมีแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ๔ ด้าน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ การบริหารผลการปฏิบัติราชการก็เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบมีมติ ข้อสั่งการ และหลักเกณฑ์วิธีการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่สำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒) มติที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติอนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด เพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความรู้ความสามารถเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการทำให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๙ (๔) เมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับ การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล และใช้เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายในระดับหน่วยงาน และองค์กร นั้น

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง มีมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีแนวทางพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

/๑. ให้ส่วนราชการ . .

๑. ให้ส่วนราชการศึกษา ทำความเข้าใจ เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางที่ระบุในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามคำนิยามในตารางการแบ่งกลุ่มเป้าหมาย (รายละเอียดเอกสารแนบ ๑) เพื่อจำแนกความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของส่วนราชการในระยะเริ่มต้น และส่งตารางแบ่งกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม e-mail : hrmoph@gmail.com ภายในวันจันทร์ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒. ให้ส่วนราชการศึกษา ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่กำหนดเพิ่มเติม (รายละเอียดเอกสารแนบ ๒) และดำเนินการทดลองประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยให้ประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจำนวน ๓ สมรรถนะ ตามตัวอย่าง (เอกสารหมายเลข ๔) ในรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ พร้อมส่งแบบสอบถามรายงานผลการดำเนินงานการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาศึกษา วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสรุปผลการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมรายงาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) สำหรับเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ในรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

๓. ให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Development Plan) โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงร่วมหาแนวทางพัฒนาและบันทึกในรูปแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ ในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา พร้อมส่งแบบสอบถามรายงานผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล มายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ทั้งนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล จะจัดส่งฟอร์มแบบสอบถามรายงานผลการดำเนินงาน ตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ไปยังส่วนราชการ เมื่อสิ้นรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๔. ผลการทดลองประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ตามข้อ ๒ ใช้เป็นเพียงข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการเท่านั้น ซึ่งจะไม่นำมาประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ (รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

/๕. สำหรับ...

๕. สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญและ
พนักงานราชการ ในรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เพื่อเลื่อนเงินเดือน/
ค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ นั้น ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เดิม โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ
ตามที่ ก.พ.กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป



(นายเจษฎา จิระดำรงสุข)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หมายเหตุ ส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดเอกสารแนบท้ายได้ทางเว็บไซต์ <https://hr.moph.go.th> หรือสแกน
QR-Cord ท้ายหนังสือนี้



<http://bit.ly/2l9cW9u>
ทักษะด้านดิจิทัล
(เอกสารแนบ ๑)



<http://bit.ly/2kXQdvn>
หลักเกณฑ์ฯ/วิธีการทดลองประเมินสมรรถนะเพิ่มเติม
(เอกสารแนบ ๒)

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☐ รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน

ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน

ลงนาม

สมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = กxข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน(ถ้ามี) และ ในกรณีที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสาร หน้าหลัง	แนวทางการประเมินพฤติกรรม ตามกฎบัตรฯ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						☐ ได้นำคะแนนมาจากระบบประเมิน สมรรถนะอื่นๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ระบุที่มา.....
2. บริการที่ดี						☐ ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมิน สมรรถนะโดยตรงมาวัดสมรรถนะซึ่งส่วน ราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาวัดสำหรับ แต่ละระดับคะแนน)
3. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						หมายเหตุ : ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วน ราชการประสงค์จะประเมินสมรรถนะแต่ ละตัวโดยวางน้ำหนักให้ระบุน้ำหนักของ สมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการ สามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วง น้ำหนักสมรรถนะก็ได้
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม						
5. การทำงานเป็นทีม						
สมรรถนะอื่นๆ ตามที่ส่วนราชการกำหนด						
รวม			100%			