



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจรองรับ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

**๒. ด้านการพัฒนา (Development)**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัด แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กร  
ภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่  
จังหวัดกำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนา  
บุคลากรของจังหวัด

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดอุทัยธานี วางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบ  
ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทาง  
เว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น  
การคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับของ  
แต่ละหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้ง  
ให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ  
เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความ  
เป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีพิจารณาโดยด่วน

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากร  
เข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติ  
ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

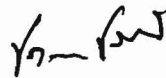
๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ  
รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน  
หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีทราบ  
โดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายปรารธนา ประสงค์ดี)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ  
เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

**ถ้วนที่สุด**

## คำนำ

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี บรรลุเป้าหมาย เชื่อมโยงผลการปฏิบัติราชการระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ติดตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีและหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ซึ่งอยู่ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

มาตรฐานฉบับนี้ประกอบด้วย ๑) วัตถุประสงค์ ๒) ขอบเขต ๓) คำจำกัดความ ๔) หน้าที่ความรับผิดชอบ ๕) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖) Work Flow กระบวนการติดตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๗) ระบบติดตามประเมินผล ๘) เอกสารอ้างอิง ๙) แบบฟอร์ม

ผู้จัดทำจะติดตามและประเมินผลการดำเนินการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อนำผลไปทบทวน วิเคราะห์ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับมาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. วัตถุประสงค์	๑
๒. ขอบเขต	๑
๓. คำจำกัดความ	๑
๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ	๑
๕. การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒
๕.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒
๕.๒ องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ	๒
๕.๓ การกำหนดระดับการประเมิน	๓
๕.๔ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓
๕.๕ การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๔
๕.๖ ระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๔
๖. Work Flow กระบวนการติดตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ	๕
๗. ระบบติดตามประเมินผล	๖
๘. เอกสารอ้างอิง	๖
๙. แบบฟอร์ม	๖
๑๐. ช่องทางการติดต่อ/สอบถาม/เสนอแนะ	๖

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีและหน่วยบริการในสังกัด ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมาย เชื่อมโยงผลการปฏิบัติราชการระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑.๒ เพื่อให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ชัดเจน แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ติดตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน

๑.๓ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๒. ขอบเขต

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ อันได้แก่ การวางแผน การติดตาม การพัฒนา การประเมิน และการให้รางวัล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้อง/ครบถ้วนของการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. คำจำกัดความ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ด้วยวิธีการที่กำหนด

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง มาตรฐานหรือรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำกับและติดตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ

งานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการ แนวทาง กรอบระยะเวลาเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานรวมถึงการดำเนินการติดตามรวบรวม และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด ทำหน้าที่ดำเนินการตามแนวทางการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ระบุในมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีและควบคุม ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานฯ รวมถึงตรวจสอบเอกสารหลักฐานการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕. การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑.๑ รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการดำเนินการ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ โดยแบ่งเป็น

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

๕.๒ องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะของส่วนราชการเองก็ได้ โดยน้ำหนักขององค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ซึ่งส่วนราชการสามารถกำหนดให้สูงกว่านี้ได้

คะแนนผลการปฏิบัติราชการ (๑๐๐) คะแนน	=	คะแนนการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน  X น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)	+	คะแนนการประเมิน พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ  X น้ำหนักพฤติกรรมกรปฏิบัติ ราชการ	=	คะแนนการประเมิน องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)  X น้ำหนักองค์ประกอบอื่น

สำหรับการประเมินผลการผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

การกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายสามารถทำได้หลายวิธี ต้องอ้างอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ซึ่งอาจมีอยู่ด้วยกัน ๓ ลักษณะ ดังนี้

- ๑) งานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (งานยุทธศาสตร์)



๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวง กรม จังหวัด สำนักหรือกองหรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน ที่ไม่ปรากฏตามข้อ ๑) (งานภารกิจ)

๓) งานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการหรือของผู้รับการประเมิน เช่น งานโครงการ หรืองานแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
๒. บริการที่ดี (Service Mind)
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

วิธีการประเมิน ส่วนราชการอาจเลือกวิธีประเมินสมรรถนะวิธีใดวิธีหนึ่ง จาก ๒ วิธี ดังต่อไปนี้

๑) ใช้บุคคลเดียวเป็นผู้ประเมิน

๒) ใช้ผู้ประเมินหลายคน ซึ่งส่วนใหญ่มี ๒ แนวทาง ได้แก่

- การให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน
- การให้ผู้เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมินหลายคนเป็นผู้ประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ (ทั้งภายในและภายนอก) โดยนำผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกคนมาสรุปรวมกัน ซึ่งอาจมีการให้ค่าน้ำหนักผลการประเมินของผู้ประเมินแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม

การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง

ส่วนราชการสามารถกำหนดค่าเป้าหมาย (ระดับที่คาดหวัง) ของสมรรถนะแต่ละรายการได้ตามแนวทางที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

มาตรฐาน ให้ส่วนราชการสามารถเลือกใช้ได้ตามที่เห็นควร โดยอาจพิจารณาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๕.๓ การกำหนดระดับการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมินให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ระดับต้องปรับปรุง) ต้องจัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชาไว้ด้วย (รายละเอียดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒)

๕.๔ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่มีอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในสวนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ โดยความเห็นชอบ ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

#### ๕.๕ การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด                  | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน                | กรรมการ       |
| ๓. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ     |

#### ๕.๖ ระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้เป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และงานการเจ้าหน้าที่ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

๖. Work Flow กระบวนการติดตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ขั้นตอนการทำงาน (Work Flow)	ผังงาน (Flow Chart)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
รอบ ๖ เดือนแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)			
๑. แจกเวียนมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ		ภายในเดือน ธ.ค.	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เวียนหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		ภายในเดือนม.ค. ของทุกปี	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานฯ		ต.ค. - มี.ค.	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
๔. ติดตามประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินการตามมาตรฐานฯ ของส่วนราชการ		ก.พ. - มี.ค.	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. วิเคราะห์ผล และจัดทำรายงานผลการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		เม.ย.	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
รอบ ๖ เดือนหลัง (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)			
๑. เวียนหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		ภายในเดือนก.ค. ของทุกปี	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานฯ		เม.ย. - ก.ย.	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
๓. ติดตามประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินการตามมาตรฐานฯ ของส่วนราชการ		ก.ค. - ส.ค.	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. วิเคราะห์ผล และจัดทำรายงานผลการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		ก.ย.	งานบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ : แสดงการเริ่มต้น หรือการสิ้นสุดของ Flow Chart แสดงถึงการดำเนินงาน/กิจกรรม/การปฏิบัติงาน

### ๗. ระบบติดตามประเมินผล

๑. สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
๒. ติดตามประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัดตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน
๓. รับทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยบริการ และหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### ๘. 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

### ๙. แบบฟอร์ม

๑. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
  ๒. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
  ๓. แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
๑๐. ช่องทางการติดต่อ/สอบถาม/เสนอแนะ
๑. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

# Uthathani Provincial Public Health Office

People Excellence



กระทรวงสาธารณสุข  
กรมส่งเสริมสุขภาพ



*Jintana Pulsukserm (B.Pharm, M.Pol.Sc., B.PHCP)  
Pharmacist, Expert Level*

# ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข



ประชาชนสุขภาพดี  
เจ้าหน้าที่มีความสุข  
ระบบสุขภาพยั่งยืน



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอำนาจเจริญ  
AMNATHONG PROVINCE PUBLIC HEALTH OFFICE

## ปัจจัยเสี่ยง/เจ็บป่วย

- HALE 65.6
- บริโภค Alcohol 32%
- สูบบุหรี่ 21%
- ความชุกของโรคความดัน 25%

## Premature Mortality

- LE 74.7
- เสียชีวิตจากปัจจัยภายนอก 24,069 ราย
- เสียชีวิตจากการเกิดโรค 132,492 ราย

## Prevention and Promotion Excellence



## People Excellence

คนดี มีคุณค่า มีความผาสุก

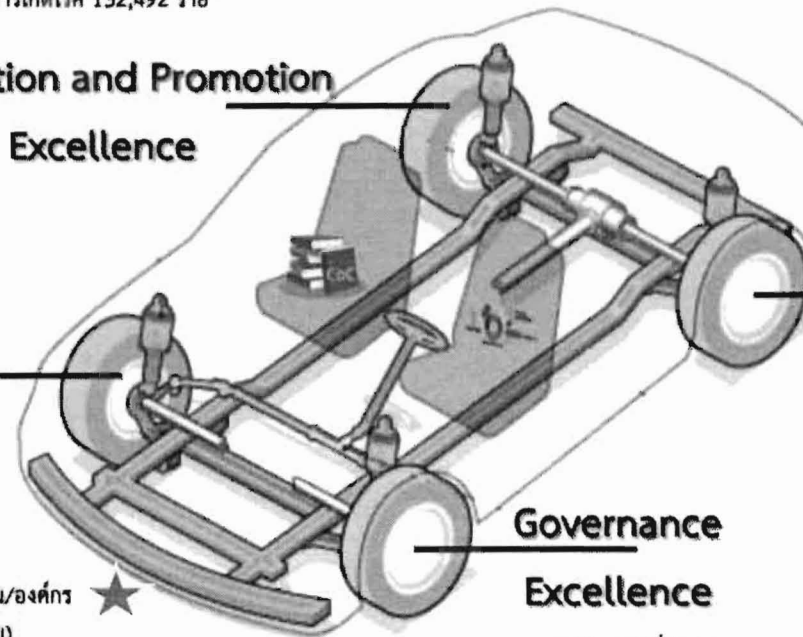
H1: HRH Strategy and Organization

H2: HRH Development

H3: HRH Management

H4: HRH Network

- ความสุขของคนทำงาน/องค์กร ★ (Happinometer/HPI)
- อัตราส่วนของบุคลากรด้านสุขภาพต่อประชากร ★
- อัตราส่วนการกระจายบุคลากรสุขภาพ (เมือง/ชนบท) ★  
Health worker density and distribution 2.47 (2010)



## Access

- สัดส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่อประชากร
- สัดส่วนเตียงต่อประชากร 2.3 ต่อพันปก.

## Service Excellence

## Governance Excellence

- %หน่วยงานที่ผ่าน ITA
- Expenditure per GDP 4.6
- ลดความเหลื่อมล้ำของบริการในทุกสิทธิ์

## Coverage

- %การได้รับวัคซีนกลุ่มเป้าหมาย
- อัตราการคัดกรองผู้ป่วย
- จำนวนสถานบริการมีบริการการแพทย์ไทยและทางเลือก

## Quality

- %หน่วยงานที่ผ่าน HA
- ระยะเวลาการรอคอยรับบริการลดลง
- ความพึงพอใจต่อการรับบริการเพิ่มขึ้น



# ยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพจังหวัดอุทัยธานี

กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความสามารถ  
 เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) มีเพียงพอ (Availability) เข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality)

HR Strategy & Organization	HR Development	HR Management
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและ การบริหารจัดการกำลังคนให้ เข้มแข็งและมีเอกภาพ</li> <li>❖ บูรณาการ SP / Blueprint</li> <li>❖ วางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้อง กับการกิจและตอบสนองความ ต้องการประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>❖ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และนวัตกรรม</li> <li>❖ มุ่งเน้นความสมดุลในชีวิตและ การทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ พัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้ง ให้โปร่งใส เป็นธรรม</li> <li>❖ พัฒนาระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการ ทำงาน และความก้าวหน้าใน สาขาอาชีพอย่างเป็นธรรม</li> <li>❖ พัฒนาระบบบริหารผลงาน</li> </ul>



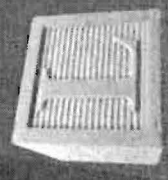
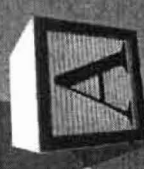
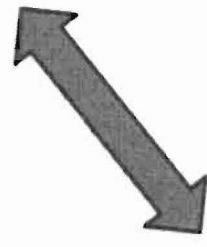
# เป้าหมาย

**HRS**  
พัฒนาระบบและ  
กลไกการขับเคลื่อน  
งานกำลังคนอย่างมี  
ประสิทธิภาพ

## People Excellence Strategy

**HRD**  
พัฒนากำลังคน  
อย่างเพียงพอและมี  
คุณภาพ

**HRM**  
บริหารกำลังคนให้  
เกิดประโยชน์สูงสุด  
ดึงดูด และสร้าง  
รักษากำลังคน  
คุณภาพ





# Roadmap Uthaithani People Excellence Strategy 5 Years



2025

เป็นคนดี

มีคุณค่า

มีความผูกพัน

Innovative People

Career Path Development

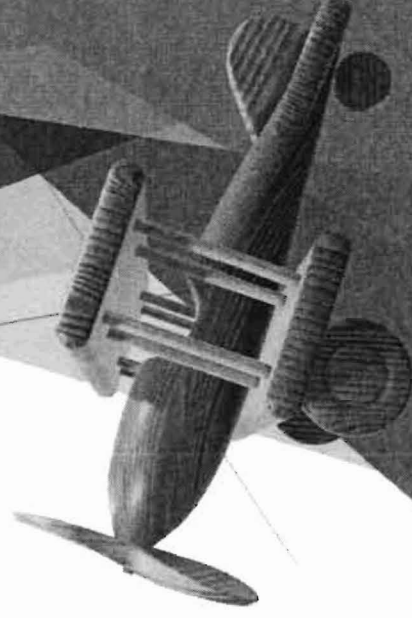
Learning Organization

HR Transformation (HRS,HRD,HRM)

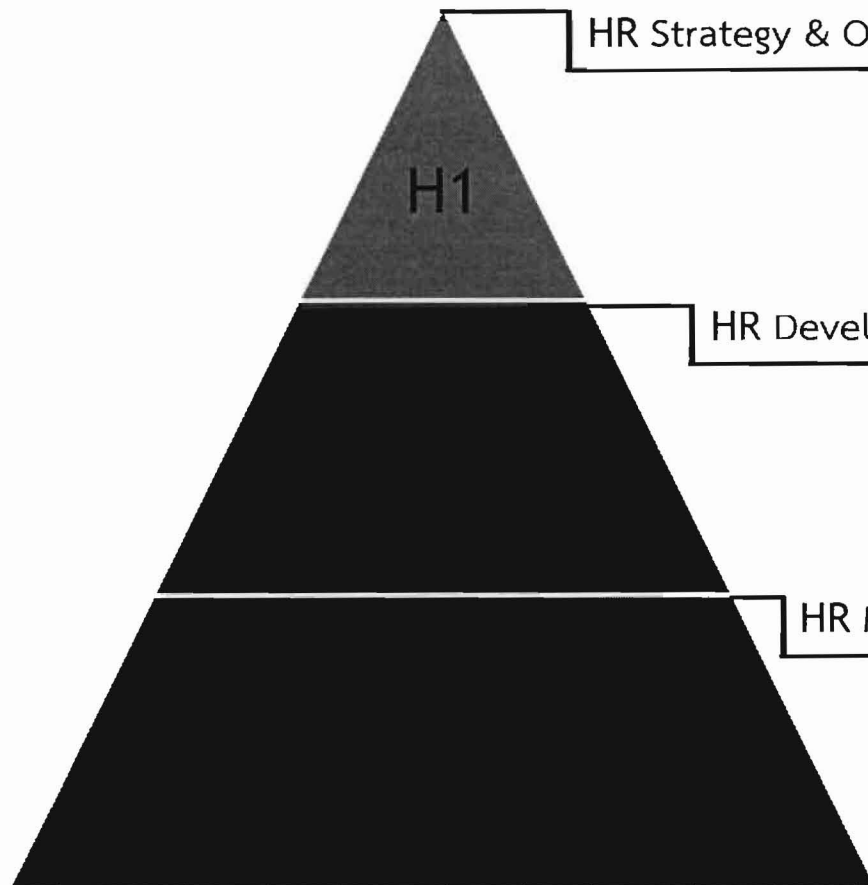
2021



กระทรวงสาธารณสุข  
Ministry of Public Health, Thailand



# ประเด็นการขับเคลื่อน Uthaithani People Excellence



HR Strategy & Organization

- ❖ คณะกรรมการ/คณะทำงานบริหารทรัพยากรบุคคล
- ❖ แผนกำลังคนสอดคล้อง SP และ Blueprint
- ❖ การกระจายบุคลากรเหมาะสม/เป็นธรรม

HR Development

- ❖ พัฒนากำลังคนตอบสนอง SP และระบบบริการปฐมภูมิ
- ❖ Happinometer
- ❖ Competency

HR Management

- ❖ หลักธรรมาภิบาลโดยมีเป้าหมายเพื่อประชาชนสุขภาพดี
- ❖ ระบบการประเมินบุคลากร (KPI / Competency)
- ❖ สร้างขวัญกำลังใจ วางเส้นทางการเติบโต
  - ข้าราชการพิเศษ ใน PCU
  - ข้าราชการพิเศษ หน.กลุ่มงาน สสจ. ครบทุกกลุ่ม ฯลฯ

# เป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงาน ปี 2564



- ❖ ผลงานทางวิชาการที่พิจารณาโดยคณะกรรมการระดับกระทรวง ได้รับการตีพิมพ์/กระทรวง ได้รับ การส่งต่อภายใน ๒ สัปดาห์
- ❖ ประชุมพิจารณาขยายเพื่อตัด โอนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรง ตาม จ.
- ❖ ทุกหน่วยงานมีแผนพัฒนา ศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้องค์กร แห่งความสุข

รอบ 6 เดือน

- ❖ ผลงานทางวิชาการที่พิจารณา โดยคณะกรรมการระดับจังหวัด ได้รับการพิจารณา ภายใน ๒ เดือน
- ❖ มีคู่มือแสดงขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน สำหรับ ผู้มา ติดต่องานทรัพยากรบุคคล (บนเว็บไซต์ สสจ.อน.)
- ❖ จนท.สธ.ในแต่ละ CUP มีการ ประเมินความสุขด้วย Happiness Meter ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

รอบ 9 เดือน

- ❖ ตำแหน่ง จนท.ตรงตามเลขที่ ตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90
- ❖ จำนวน PCU ที่มีอยู่ใน รพ./ เทศบาล ที่มี บุคลากร สธ. เหมาะสมตามภารกิจไม่น้อย กว่า ร้อยละ 70 (16 แห่ง)
- ❖ ความสุขเฉลี่ยของ จนท.สูงขึ้น (มากกว่า 62.50)

รอบ 12 เดือน

ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตรงตามเลขที่ตำแหน่งแยกรายวิชาชีพ

เป้าหมาย ร้อยละ 90

วิชาชีพ	รพช.			สสอ.			สสจ.			รวมทุกหน่วยงาน		
	ตรง จ.	ทั้งหมด	ร้อยละ	ตรง จ.	ทั้งหมด	ร้อยละ	ตรง จ.	ทั้งหมด	ร้อยละ	ตรง จ.	ทั้งหมด	ร้อยละ
แพทย์	21	51	41.18	-	-	-	1	-	100.0	21	51	41.18
ทันตแพทย์	36	39	92.31	-	-	-	-	-	-	36	39	92.31
เภสัชกร	37	40	92.50	-	-	-	9	9	100.00	46	49	93.88
พยาบาล	333	344	96.80	42	83	50.60	3	5	60.00	378	432	87.50
นวก.สาธารณสุข	24	24	100.00	31	69	44.92	28	29	96.55	83	122	68.03
รวมวิชาชีพอื่นๆ	72	75	96.00	1	1	100	4	4	100.00	77	80	96.25
รวม จพ.	77	78	98.72	26	46	56.52	6	9	66.67	109	133	81.95
สายสนับสนุน	19	20	95.00	-	-	-	17	19	89.47	36	39	92.31
สสอ.	-	-	-	4	8	50.00	-	-	-	4	8	50.00
ผอ.รพ.สต.	-	-	-	65	77	84.42	-	-	-	65	77	84.42
รวม	619	671	92.25	169	284	59.51	68	79	86.08	855	1030	83.01

การกระจายของบุคลากรใน PCU (ที่มีได้เปิดใน รพช./เทศบาล)

เป้าหมาย ร้อยละ 70



CUP	จำนวน PCU ทั้งหมด	จำนวน PCU ที่มีบุคลากรเหมาะสมตามภารกิจ										รวม	
		แพทย์ (1 คนขึ้นไป)		พยาบาล (3 คนขึ้นไป)		นวก./จพ.สร. (4 คนขึ้นไป)		แผนไทย (1 คนขึ้นไป)		จพ.ทันตฯ (1 คนขึ้นไป)			
		แห่ง	%	แห่ง	%	แห่ง	%	แห่ง	%	แห่ง	%	แห่ง	%
เมือง	3	3	100	3	100	3	100	0	0.0	2	66.7	0	0.0
หนองฉาง	4	4	100	4	100	4	100	1	25.0	2	50.0	1	25.0
สว่างอารมณ์	2	2	100	1	50.0	2	100	0	0.0	2	100	0	0.0
บ้านไร่	4	4	100	3	75.0	4	100	0	0.0	4	100	0	0.0
ทัพทัน	3	3	100	3	100	3	100	2	100	2	66.7	2	66.7
ห้วยคต	2	2	100	0	0.0	2	100	0	0.0	2	100	0	0.0
ลานสัก	4	4	100	2	50.0	4	100	1	25.0	3	75	1	25.0
รวม	22	22	100	16	72.7	22	100	4	18.2	17	77.3	4	18.2

# Happinometer

เป้าหมายสูงขึ้น (มากกว่า ร้อยละ 62.50)

บันทึกข้อมูล ร้อยละ 82.85 (2,063 จาก 2,490) ความสุขเฉลี่ย ร้อยละ 62.50

ข้อมูล ณ  
วันที่ 14 ก.พ.62



กรมควบคุมโรค  
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

อุทัยธานี	สุขภาพ กายดี	ใฝ่รู้ดี	ครอบครัวดี	น้ำใจดี	การเงินดี	ผ่อนคลายดี	สังคมดี	จิตวิญญาณดี	การทำงานดี	เฉลี่ย
สสจ.	69.8	69.8	68.79	68.73	66.75	66.43	65.62	65.1	66.8	64.85
รพศ.	65.85	57.1	60.32	64.22	54.88	51.17	59.69	66.27	56.68	59.58*
รพช.	65.25	60.64	63.57	66.93	54.82	55.29	62.66	68.56	60.85	62.06
สสอ.	65.88	66.04	74.17	69.63	56.88	62.25	66.35	69.75	70.18	66.79*
รพสต.	65.34	60.14	64.26	68.79	58.13	56.07	64.16	70.04	62.96	63.10