

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะ บุคคล ๓	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรมองค์กร เอกลักษณ์ Harmony (จิตอาสา) เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ ระดับบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์	๔.ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์	๒.เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)
กลุ่ม/ Cluster	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน / Cluster HR (กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน)
กลุ่มงานเจ้าภาพหลัก	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน
กลุ่มงานที่รับการประเมิน	๑.ทุกกลุ่มงาน ๒.บุคลากรทุกระดับ
คำนิยาม	<p><b>วัฒนธรรมกระทรวงสาธารณสุขสู่วัฒนธรรมกรมอนามัย (MOPH to HEALTH)</b>  <b>ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข MOPH</b>          กระทรวงสาธารณสุข กำหนดค่านิยมบุคลากร ๔ ด้าน โดยนำตัวอย่างจากชื่อกระทรวง          สาธารณสุข คือ MOPH ซึ่งเป็นค่านิยมที่สร้างไว้ให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคนยึดถือปฏิบัติ          M : Mastery เป็นนายตัวเอง มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ รอบรู้ด้านสุขภาพ          O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ กล้าคิด กล้าทำ พัฒนานวัตกรรมที่สร้างสรรค์          P : People Centered ใส่ใจประชาชน กล้าคิด กล้าทำ พัฒนานวัตกรรมที่สร้างสรรค์          H : Humility ถ่อมตน อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เปี่ยมน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความคิดเห็น          มุ่งเน้นส่วนรวม</p> <p><b>วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย HEALTH</b>          กรมอนามัยมุ่งหวังสร้างองค์กรให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม          ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะในการ          ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้ คือ          H : Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) การดูแลสุขภาพสุขภาพตนเองเพื่อเป็นแบบอย่าง          แก่ผู้อื่น          E : Ethics (มีจริยธรรม) มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่แสวงหา          ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน          A : Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) หมายถึง มุ่งมั่นรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุ          เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง          L : Learning (เรียนรู้ร่วมกัน) หมายถึง มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกัน          T : Trust (เคารพและเชื่อมั่น) หมายถึง มีความเคารพในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น          H : Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) หมายถึง มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับ          ผลสำเร็จของทีมงานร่วมกัน</p> <p><b>สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง</b> กำหนดทิศทางการดำเนินงานขับเคลื่อนกำลังคน          สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ โดยกำหนดการถ่ายทอด          ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรม          องค์กรเป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ ระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒          จำนวน ๓ เอกลักษณ์ ได้แก่ ๑.Health Model (ต้นแบบด้านสุขภาพ) ๒.Achievement          (การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์) ๓.Harmony (จิตอาสา)</p>

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถดำเนินงานขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรมองค์กร เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะบุคคลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
ค่าเป้าหมาย	ผ่านเกณฑ์ระดับ ๑ - ๓
วิธีจัดเก็บข้อมูล	ส่งรายงาน
แหล่งข้อมูล	๑.รายงานสรุปจำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประมวลของ สสม.รวมใจ ๒.รายงานสรุป One page เผยแพร่ web site หน่วยงาน ๓.รายงานสรุปผลการเรียนรู้การประชุม/อบรม/สัมมนาของทุกกลุ่มงาน ๔.รายงานสรุปจำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายที่ห้องฟิตเนส ๕.รายงานสรุปสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร
รายการข้อมูล	ขั้นตอน
ระยะเวลาการประเมินผล	รอบที่ ๑ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๑ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) รอบที่ ๒ ๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๒ - กรกฎาคม ๒๕๖๒)

เกณฑ์การประเมิน

รอบที่ ๒ ๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๒ - กรกฎาคม ๒๕๖๒)

ระดับคะแนน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานรอบ ๕ เดือน				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/หลักฐาน
๑	พฤติกรรม "แรกพบ นบ่ไหว" สวัสดี หรือ ทักทาย ร่วมกันระหว่างบุคลากร	๑	๑.บุคลากรทุกคนมีพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และบุคลากรถ่ายภาพเผยแพร่ผ่านกลุ่มไลน์ สสม.รวมใจ
๒	กิจกรรมสร้างความผูกพันภาพรวมองค์กร เช่น งานเกษียณ การแนะนำบุคลากร ปฐมนิเทศ ทำบุญตักบาตร และกิจกรรมจิตอาสา เช่น ปลูกผักสวนครัว ทำความสะอาดหน่วยงาน เลี้ยงเด็ก	๑	๑.รายงานสรุปจำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ รายงานผลโดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนและกลุ่มงานบริหาร สารบรรณ อาคารสถานที่และยานพาหนะ

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

<p>๓</p>	<p>บุคลากรร่วมมือร่วมใจสร้างเอกลักษณ์ สสม. (Uniform)</p>	<p>๑</p>	<p><b>๑.ทุกวันจันทร์</b> บุคลากรปฏิบัติงานบริการ -สวมใส่ชุดฟ้านามัย หรือ ชุด พยาบาล หรือตามความเหมาะสม แต่ละวิชาชีพ ในงาน <b>บุคลากรปฏิบัติงานวิชาการ</b> -สวมใส่ชุดฟ้านามัย หรือ สวมใส่เครื่องแบบข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข และลูกจ้างประจำ และบุคลากรถ่ายภาพเผยแพร่ผ่าน กลุ่มไลน์ สสม.รวมใจ <b>๒.ทุกวันพุธ</b> บุคลากรสวมใส่ชุดออก กำลังกายและบุคลากรเข้าร่วมออก กำลังกาย เวลา ๐๗.๐๐ – ๐๘.๐๐ น. หรือ เวลา ๑๕.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น. รายงานผลโดยกลุ่มงานคลินิกพัฒนา รูปแบบและนวัตกรรมบริการสุข ภาวะ <b>๓.ทุกวันศุกร์</b> บุคลากรสวมใส่ (ผ้าไทย/ผ้าพื้นเมือง) และถ่ายภาพ เผยแพร่ผ่านกลุ่มไลน์ สสม.รวมใจ</p>
<p>๔</p>	<p>บุคลากรรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน</p>	<p>๑</p>	<p>๑.รายงานสรุปผลการเรียนรู้การ ประชุม/อบรม/สัมมนาของ ทุกกลุ่มงาน ๒.รายงานสรุป One page เผยแพร่ web site หน่วยงาน รายงานผลโดยกลุ่มงานพัฒนา องค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน</p>
<p>๕</p>	<p>การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร</p>	<p>๑</p>	<p>๑.การ์ดอวยพรวันครบรอบวันเกิด จากผู้บริหารและบุคลากร ๒.สนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากร โดยผู้บริหาร จัดทำรายงานสรุปโดย กลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคาร สถานที่และยานพาหนะ</p>
	<p>คะแนนรวม</p>	<p>๕</p>	

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

**มาตรการสำคัญ (PIRAB) ที่ทำให้ตัวชี้วัดบรรลุผล :**

๑. สื่อสาร สร้างความเข้าใจ ชี้แจงเหตุผลความสำคัญและความจำเป็นการดำเนินงานขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะบุคคล
๒. ประสานและรวบรวมข้อมูลแบบมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะบุคคล
๓. สร้างกลไกแนวทางการดำเนินงาน กรรมการ/คณะทำงาน/กลุ่มงาน
๔. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกลุ่มงาน/บุคลากร
๕. การติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน

**Small Success :**

กลไก	รอบ ๓ เดือน	รอบ ๖ เดือน	รอบ ๙ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน
	-มีการทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ การดำเนินงาน ขับเคลื่อนค่านิยม องค์กรสู่ วัฒนธรรมองค์กร เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะบุคคล	-มีการสื่อสาร บุคลากรผ่าน กระบวนการมีส่วนร่วมและสร้าง ความเข้าใจสู่การ ปฏิบัติของ บุคลากรทุกระดับ ผ่านการประชุม/ อบรม/สัมมนา	-แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างกลุ่มงาน/ บุคลากร	-มีการติดตาม ประเมินผลและ สรุปผลการ ดำเนินงาน

<b>วิธีการประเมินผล</b>	ระดับความสำเร็จที่ดำเนินการมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ในแต่ละขั้นตอน			
<b>ผู้กำกับตัวชี้วัด</b>	นายแพทย์เกษม เวชสุทธานนท์ โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ โทรสาร ๐๒-๕๒๑-๐๒๒๖	ตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง โทรศัพท์มือถือ ๐๘๙-๙๒๒-๔๗๖๙ E-mail : Ksmsoe@yahoo.com		
<b>ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ/ ผู้ประสานงานตัวชี้วัด</b>	๑.นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๒ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๕๓๕-๑๕๙๔ E-mail : ketsarachok@hotmail.com		
	๒.นายกันตินันท์ ภูทอง โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๕๙๑-๑๑๐๗ E-mail : alexphuthong@gmail.com		
<b>กลุ่มงาน/คณะกรรมการ/ คณะทำงาน ประมวลผล และจัดทำข้อมูล</b>	๑.กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ๒.กลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคารสถานที่และยานพาหนะ ๓.กลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพ			
<b>ผู้รับผิดชอบการรายงาน ผลการดำเนินงาน</b>	๑.นายกันตินันท์ ภูทอง โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๕๙๑-๑๑๐๗ E-mail : alexphuthong@gmail.com		
<b>ผู้รับผิดชอบการ ประเมินผลให้คะแนน ตัวชี้วัด</b>	นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๒ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๕๓๕-๑๕๙๔ E-mail : ketsarachok@hotmail.com		