

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

<p>ตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะ บุคคล ๒</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรมองค์กร เอกลักษณ์ Achievement (การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์) เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ ระดับบุคคล</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>๔.ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล</p>
<p>เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์</p>	<p>๒.เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)</p>
<p>กลุ่ม/ Cluster</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน / Cluster HR (กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน)</p>
<p>กลุ่มงานเจ้าภาพหลัก</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน</p>
<p>กลุ่มงานที่รับการประเมิน</p>	<p>๑.ทุกกลุ่มงาน ๒.บุคลากรทุกระดับ</p>
<p>ค่านิยม</p>	<p><b>วัฒนธรรมกระทรวงสาธารณสุขสู่วัฒนธรรมกรมอนามัย (MOPH to HEALTH)</b> <b>ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข MOPH</b> กระทรวงสาธารณสุข กำหนดค่านิยมบุคลากร ๔ ด้าน โดยนำตัวย่อจากชื่อกระทรวง 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) การดูแลรักษาสุขภาพตนเองเพื่อเป็นแบบอย่าง 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.แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ลงข้อมูลผ่านระบบบุคลากรและPrintเอกสารส่ง) ๒.แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (ลงข้อมูลผ่านระบบบุคลากรและPrintเอกสารส่ง) ๓.แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (จัดทำตามแบบฟอร์มที่กำหนด) ๔.แบบประเมินการปฏิบัติงานพนักงานราชการทั่วไป (ลงข้อมูลผ่านระบบบุคลากรและPrintเอกสารส่ง) ๕.รายงานจำนวนการ Upload เอกสารผ่าน web site กลุ่มงาน ๖.จำนวนกระบวนงานที่ได้รับการพัฒนางานของทุกกลุ่มงาน ๗.รายงานแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการและพนักงานราชการ ๘.รายงานสรุป One page เผยแพร่ web site หน่วยงาน ๙.รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณของทุกกลุ่มงาน ๑๐.รายงานสรุปผลการเรียนรู้การประชุม/อบรม/สัมมนาของทุกกลุ่มงาน ๑๑.รายงานสรุปผลผลิตสื่อสร้างความรอบรู้ในองค์กร
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	✓	✓	✓	✓	✓

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/หลักฐาน
๑	<p>การมอบหมายงาน ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)</p>	๑	<p>ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา ๑ คะแนน</p> <p>๑.แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการบันทึกข้อมูลผ่านระบบบุคลากรและPrintเอกสารส่งกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน)</p> <p>๒.แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (ลูกจ้างประจำบันทึกข้อมูลผ่านระบบบุคลากรและPrintเอกสารส่งกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน)</p> <p>๓.แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พนักงานกระทรวงสาธารณสุขข้าราชการบันทึกข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนด)</p> <p>๔.แบบประเมินการปฏิบัติงานพนักงานราชการทั่วไป (พนักงานราชการบันทึกข้อมูลผ่านระบบบุคลากรและPrintเอกสารส่งกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน)</p>
๒	<p>การพัฒนาการทำงานด้วยเทคโนโลยี</p>	๑	<p>ดำเนินการครบทุกข้อ ได้ ๑ คะแนน</p> <p>๑.ทุกกลุ่มงานส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูล Data Analysis และการสร้างรายงานในรูปแบบ Data Visualization ด้วยโปรแกรม Tableau</p> <p>๒.รายงานเผยแพร่เอกสาร รูปแบบ QR Code หรือ Upload บน Websiteของหน่วยงาน</p> <p>๓.รายงานจำนวนการ Upload เอกสารผ่าน web site กลุ่มงาน</p>
๓	<p>ทุกกลุ่มงานควบคุมคุณภาพงาน (บริการหรือมาตรฐานกลุ่มงาน)</p>	๑	<p>ดำเนินการครบทุกข้อ ได้ ๑ คะแนน</p> <p>๑.ทุกกลุ่มงานส่งผู้แทนเป็นเข้าร่วมประชุมจัดวางระบบการควบคุมภายในและติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน</p>

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

				๒.ทุกกลุ่มงานมีกระบวนการงาน พัฒนางานอย่างน้อย ๑กระบวนการ
๔	บุคลากรมีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคล ระบุ ความรู้ ทักษะ หรือ สมรรถนะ ได้ครบถ้วน	๑	ดำเนินการครบถ้วน ถูกต้องตาม จำนวนบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน ได้ ๑ คะแนน ๑.แบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ (ข้าราชการบันทึกข้อมูลผ่านระบบ บุคลากรและPrintเอกสารส่งกลุ่ม งานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อน กำลังคน) ๒.แบบประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานราชการทั่วไป (พนักงานราชการบันทึกข้อมูลผ่าน ระบบบุคลากรและPrintเอกสารส่ง กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและ ขับเคลื่อนกำลังคน)	
๕	ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานที่ดี	๑	ดำเนินการผ่านเกณฑ์ในแต่ละข้อ ได้ ๑ คะแนน ๑.รายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณของทุกกลุ่มงาน โดย กลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์ และประเมินผล ๒.รายงานสรุปผลการเรียนรู้การ ประชุม/อบรม/สัมมนาของทุก กลุ่มงาน โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนกำลังคน ๓.รายงานจำนวนผลผลิตสื่อสร้าง ความรอบรู้สุขภาพในองค์กรของแต่ละ กลุ่มงาน (โดยใช้ห้องสตูดิโอสร้าง ความรอบรู้ด้านสุขภาพสู่ประชาชน ของหน่วยงาน) ๔.จำนวนข่าวประชาสัมพันธ์ One page ของทุกกลุ่มงาน	
	คะแนนรวม	๕		

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 ๐๒-๕๒๑-๓๐๕๗ โทรสาร ๐๒-๕๒๑-๐๒๒๖	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง 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.นายเทวพงษ์ วงศ์เชื่อนแก้ว โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ ๐๖๕-๗๒๔-๘๗๗๙ E-mail : tewapong@gmail.com
<b>กลุ่มงาน/คณะกรรมการ/ คณะทำงาน ประมวลผล และจัดทำข้อมูล</b>	๑.กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ๒.กลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล ๓.คณะทำงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ ๔.คณะทำงานจัดวางระบบการควบคุมภายในและคณะทำงานติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน และตรวจสอบภายใน	
<b>ผู้รับผิดชอบการรายงาน ผลการดำเนินงาน</b>	๑.นายเทวพงษ์ วงศ์เชื่อนแก้ว โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ ๐๖๕-๗๒๔-๘๗๗๙ E-mail : tewapong@gmail.com
<b>ผู้รับผิดชอบการ ประเมินผลให้คะแนน ตัวชี้วัด</b>	๑.นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๒ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๕๓๕-๑๕๙๔ E-mail : ketsarachok@hotmail.com

รายละเอียดตัวชี้วัดบ่งชี้สมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒