

รายละเอียดตัวชี้วัดการรับรอง ระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ตัวชี้วัด ๒.๒	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement :EE)
ประเด็นยุทธศาสตร์	๔.ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์	๒.เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) ๓.เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล
กลุ่ม/ Cluster	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน / Cluster HR (กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน)
กลุ่มงานเจ้าภาพหลัก	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน
กลุ่มงานที่รับการประเมิน	๑.ทุกกลุ่มงานที่ได้รับการมอบหมายตัวชี้วัด ๒.บุคลากรทุกระดับ
คำนิยาม	<p><b>ความผูกพันต่อองค์กร</b> หมายถึง *เจตคติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับการสนับสนุนขององค์กรที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ทศนคติ และความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร**ใน ๓ ลักษณะ คือ</p> <p>๑. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร เป้าหมาย และค่านิยม พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร</p> <p>๒. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และมีความหวังใฝ่ต่อความเป็นไปขององค์กร</p> <p>๓. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บรรณาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี พร้อมสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร</p> <p>(* Eisenberger, ๑๙๙๐) (** Steers &amp; Porter, ๑๙๗๗อ้างถึงใน พิชญากุล ศิริปัญญา, ๒๕๔๕)</p> <p><b>แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร</b> หมายถึง การที่องค์กรได้ทบทวนวิเคราะห์สถานการณ์ และปัจจัยสำคัญ (Critical factors) ที่ส่งผลต่อการที่บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร (Employee Engagement) ทั้งในเชิงบวกและลบ แล้วสกัดเป็นมาตรการหรือกิจกรรมสำคัญ (Key Activities) มาจัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กรโดยการมีส่วนร่วมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน ตนเอง เพื่อนร่วมงาน/ทีมงาน คุณค่าของงานที่มอบหมาย ผลตอบแทนสภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นต้น</p> <p>สำหรับตัวอย่างแผนงานหรือกิจกรรม อาทิ การสื่อสารทิศทาง ภารกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร การสร้างความสุข การส่งเสริมสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การยกย่องเชิดชูการให้คุณค่าของบุคลากร การสร้างบรรยากาศ/วิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า สร้างสรรค์ ตอบโจทย์องค์กร เป็นต้น</p> <p><b>บุคลากร</b> หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน</p> <p><b>องค์กร</b> หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ระดับ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน</p>
วัตถุประสงค์	เพื่อดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อนร่วมงาน งาน และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดการรับรอง ระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง
ค่าเป้าหมาย	ผ่านเกณฑ์ระดับ ๓
วิธีจัดเก็บข้อมูล	ส่งรายงาน
แหล่งข้อมูล	๑.รายงานจำนวนผู้เข้าประชุม ๒.แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ๓.รายงานการประชุม
รายการข้อมูล	ขั้นตอน
ระยะเวลาการประเมินผล	รอบที่ ๑ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๑ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) รอบที่ ๒ ๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๒ - กรกฎาคม ๒๕๖๒)

เกณฑ์การประเมิน

รอบที่ ๑ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๑ - กุมภาพันธ์ 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	๑.กลุ่มงานส่งผู้แทนเข้าประชุม ทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ เงื่อนไข ปัจจัยกำหนด ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และ สังเคราะห์ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญ (Critical Factors) ต่อการส่งผลความผูกพัน ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อกำหนดเป็น กิจกรรมหรือมาตรการสำคัญ (Key activities) ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร (๐.๕) ๒.กลุ่มงานส่งผู้แทนเข้าประชุม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของ บุคลากรโดยใช้ข้อมูล จากการวิเคราะห์ Critical Factors และ Key activities มา กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร และมีการมอบหมายให้มี ผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน (๐.๕)	๑	๑.รายงานจำนวนผู้เข้าประชุม ๒.แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและ ขับเคลื่อนกำลังคน

รายละเอียดตัวชี้วัดการรับรอง ระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๒	<p>ทุกกลุ่มงานส่งผู้แทนเข้าประชุม กำหนด มาตรการ/กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความ ผูกพันของหน่วยงาน</p>	๑	<p>๑.รายงานจำนวนผู้เข้าประชุม ๒.แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและ ชับเคลื่อนกำลังคน</p>
๓	<p>๑.ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานแสดง เจตจำนงต่อการสร้างความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร ด้วยการสื่อสารถ่ายทอด มาตรการ/กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความ ผูกพันของหน่วยงาน รวมถึงผู้แทนแต่ละ กลุ่มงาน หรือหัวหน้ากลุ่มให้ดำเนินการ เป็นไปตามมาตรการ/กลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการฯ (๐.๒) ๒.ทุกกลุ่มงานส่งผู้แทนเข้าประชุมกิจกรรม พัฒนาองค์กรหรือบุคลากร เพื่อยกระดับ สมรรถนะ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ตนเอง ให้เพียงพอ ต่อการสร้างงานที่ สร้างสรรค์ มีคุณค่า หรือ เกิดเป็นนวัตกรรม เช่น การฝึกอบรม การสร้าง กระบวนการพัฒนา ฯลฯ (๐.๒) ๓.ทุกกลุ่มงานส่งผู้แทนเข้าประชุมกิจกรรม เพื่อพัฒนาค่านิยม (MOPH) วัฒนธรรม องค์กร (HEALTH) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ (๐.๒) ๔.หน่วยงานดำเนินการตามระบบการ บริหารผลการปฏิบัติการราชการ (Performance Based Management System : PMS) ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดการ สื่อสารทิศทาง นโยบาย ภารกิจทั้งของกรม และหน่วยงาน การถ่ายระดับตัวชี้วัด การ มอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ (๐.๔)</p>	๑	<p>๑.ภาพถ่ายในการเข้าร่วมกิจกรรม ๒.รายงานจำนวนผู้เข้าประชุม โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและ ชับเคลื่อนกำลังคน ๓.รายงานการประชุมการดำเนินการ ตามระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติการราชการ (Performance Based Management System : PMS) ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดการ สื่อสารทิศทาง นโยบาย ภารกิจทั้ง ของกรมและหน่วยงาน การถ่ายระดับ ตัวชี้วัด การมอบหมายงาน พร้อม หลักเกณฑ์การพิจารณาการถ่ายระดับ ตัวชี้วัดการมอบหมายงานและการเลื่อน เงินเดือน และรายละเอียดวิธีการ จัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของ ระดับบุคคล โดยกลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์ และประเมินผล ๔.รายงานการประชุมการดำเนินการ ตามระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติการราชการ (Performance Based Management System : PMS) การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ พร้อมหลักเกณฑ์การ พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อนเงินเดือน โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและ ชับเคลื่อนกำลังคน</p>
๔	<p>บุคลากรทุกกลุ่มงาน/ทุกคน เข้าร่วม ประเมินออนไลน์ผ่านระบบกองการ เจ้าหน้าที่ ผลการประเมินได้ร้อยละความ ผูกพัน (Employee Engagement) ของ</p>	๑	<p>๑.การลงรายชื่อที่รับทราบการเข้า ประเมินความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรใน องค์กร ผ่านระบบออนไลน์ กองการเจ้าหน้าที่</p>

รายละเอียดตัวชี้วัดการรับรอง ระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

	บุคลากรในองค์กรเท่ากับร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙		
๕	บุคลากรทุกกลุ่มงาน/ทุกคน เข้าร่วม ประเมินออนไลน์ผ่านระบบกองการ เจ้าหน้าที่ ผลการประเมินได้ร้อยละความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กรเท่ากับร้อยละ ๙๐	๑	๑.การลงรายมือชื่อรับทราบการเข้าประเมินความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ กองการเจ้าหน้าที่
	คะแนนรวม	๕	

**มาตรการสำคัญ (PIRAB) ที่ทำให้ตัวชี้วัดบรรลุผล :**

- ๑.สื่อสาร สร้างความเข้าใจ ชี้แจงเหตุผลความสำคัญ และความจำเป็น เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร การนำข้อมูลการสำรวจไปวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนางองค์กร และการบริหารงานโดยภาพรวมให้เกิดประสิทธิภาพ/คุณภาพ เพื่อการเป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม
- ๒.การจัดทำแผนการสร้างเสริมความผูกพันแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับหน่วยงาน
- ๓.การสร้างกลไกการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอและการออกแบบระบบการเฝ้าระวังความผูกพันในองค์กร
- ๔.การสร้างโอกาส บรรยากาศ ให้เกิดการเรียนรู้และการแสดงออกเพื่อสร้างงานที่สร้างสรรค์ มีคุณค่า หรือสร้างนวัตกรรม
- ๕.การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงบวกเพื่อสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน

**Small Success :**

กลไก	รอบ ๓ เดือน	รอบ ๖ เดือน	รอบ ๙ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน
	- มีการทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์ เงื่อนไข ปัจจัยกำหนดความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร และ สังเคราะห์ ปัจจัย หรือเงื่อนไขที่มี นัยสำคัญ (Critical Factors) ต่อการส่งผลความผูกพัน - มีการกำหนด กิจกรรม หรือมาตรการสำคัญ (Key activities) ในการส่งเสริมความผูกพัน	- มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน - มีการสื่อสาร ถ่ายทอดมาตรการ/กลยุทธ์ในการ เสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงาน - มีการดำเนินการ กิจกรรมพัฒนา องค์กรหรือบุคลากร - มีการดำเนินการ กิจกรรมเพื่อพัฒนา ค่านิยม (MOPH) วัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) การ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการมี จิตสาธารณะ - มีการดำเนินการ ตามระบบการ บริหารผลการ ปฏิบัติการราชการ (PMS)	- มีการกำกับ ติดตามผล การดำเนินการตามแผน รวมทั้ง วิเคราะห์ผลการ ดำเนินการตามแผนที่ กำหนดในรอบ 5 เดือน สถานการณ์ เงื่อนไข ปัจจัยกำหนดความผูกพันของบุคลากร ใน องค์กร ที่มีการ เปลี่ยนแปลง และ สังเคราะห์ ปัจจัยหรือ เงื่อนไขที่มีนัยสำคัญ (Critical Factors) ต่อการส่งผลความผูกพัน - มีการเพิ่มเติมหรือ ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากร - มีการติดตามและ ประเมินผลมาตรการ/ กลยุทธ์ในการเสริมสร้าง ความผูกพัน	- มีการกำกับ ติดตาม แผนฯ - มีการจัดระบบหรือ บรรยากาศในองค์กร ให้บุคลากรได้เรียนรู้ และแสดงออก เพื่อ สร้างงานที่ สร้างสรรค์ มีคุณค่า หรือเกิดเป็น นวัตกรรม - มีการดำเนินการ กิจกรรมเพื่อพัฒนา ค่านิยม (MOPH) วัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) การ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการมี จิตสาธารณะ - มีการดำเนินการ ตามระบบการ บริหารผลการ ปฏิบัติการราชการ (PMS)

รายละเอียดตัวชี้วัดการรับรอง ระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

วิธีการประเมินผล	ระดับความสำเร็จที่ดำเนินการมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ในแต่ละขั้นตอน	
ผู้กำกับตัวชี้วัด	นายแพทย์เกษม เวชสุทธานนท์ โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๓๐๕๗ โทรสาร ๐๒-๕๒๑-๐๒๒๖	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง โทรศัพท์มือถือ ๐๘๙-๙๒๒-๔๗๖๙ E-mail : Ksmsoe@yahoo.com
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ/ ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๒ โทรสาร - ๒.นางอัจฉริยา กิจชมภู โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๕๓๕-๑๕๙๔ E-mail : ketsarachok@hotmail.com ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ โทรศัพท์มือถือ ๐๘๖-๓๗๓-๔๑๘๑ E-mail : lontarpalm@gmail.com
กลุ่มงาน/คณะกรรมการ/ คณะทำงาน ประมวลผล และจัดทำข้อมูล	๑.กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ๒.กลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล ๓.คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง	
ผู้รับผิดชอบการรายงาน ผลการดำเนินงาน	๒.นางอัจฉริยา กิจชมภู โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓ โทรสาร -	ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ โทรศัพท์มือถือ ๐๘๖-๓๗๓-๔๑๘๑ E-mail : lontarpalm@gmail.com
ผู้รับผิดชอบการ ประเมินผลให้คะแนน ตัวชี้วัด	๑.นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๑-๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๒ โทรสาร -	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๕๓๕-๑๕๙๔ E-mail : ketsarachok@hotmail.com