

KPI Template ตัวชี้วัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570)					
ประเด็นยุทธศาสตร์กรมที่	4. ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ที่	10. องค์กรสรณะสูงและมีความคล่องตัว (Agile Organization)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ HR	1. การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย				
เป้าประสงค์ที่	1. มีอัตรากำลังเพียงพอรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย				
ชื่อตัวชี้วัด	1. ร้อยละของหน่วยงานตามกฎหมายมีอัตรากำลังเพียงพอ (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของกรอบอัตรากำลังกรมอนามัย)				
คำนิยาม	อัตรากำลังเพียงพอ หมายถึง จำนวนหรืออัตรากำลังขั้นพื้นฐานที่จำเป็นหรือเพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานหรือส่วนราชการในช่วงเวลาหนึ่งๆ หรือ จำนวนของตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจ หน่วยงานตามกฎหมาย หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานของกรมอนามัยและหน่วยงานในสังกัดตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 จำนวน 26 หน่วยงาน ขั้นต่ำของกรอบอัตรากำลัง หมายถึง กรอบอัตรากำลังกรมอนามัยที่ได้จากการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent (FTE)) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยมีสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการซึ่งใช้เวลามากกว่า (โดยเปรียบเทียบ) ย่อมต้องใช้อัตรากำลังมากกว่า และการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark) เป็นการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันไปเปรียบเทียบกัน เช่น ระหว่างกรมอนามัย กับ กรมควบคุมโรค				
เกณฑ์เป้าหมาย : <table border="1" data-bbox="534 1440 1077 1559"> <tr> <td>ปีงบประมาณ 69</td><td>ปีงบประมาณ 70</td></tr> <tr> <td>ร้อยละ 50</td><td>ร้อยละ 50</td></tr> </table>		ปีงบประมาณ 69	ปีงบประมาณ 70	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50
ปีงบประมาณ 69	ปีงบประมาณ 70				
ร้อยละ 50	ร้อยละ 50				
วัตถุประสงค์	1. หน่วยงานตามกฎหมายในสังกัดกรมอนามัยมีอัตรากำลังและจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม 2. สามารถเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวิเคราะห์เพื่อวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้กำลังคนและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์				
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตามโครงสร้างการบริหารงานของกรมอนามัยและหน่วยงานในสังกัดตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552				
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	1. เพิ่มข้อมูลกรอบอัตรากำลังกรมอนามัย กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่				

	2. เพิ่มข้อมูลแผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังกรมอนามัย กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคล และอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ 3. กรอบอัตรากำลังกรมอนามัย 4. ระบบงานบุคลากรกรมอนามัย (HR)													
แหล่งข้อมูล	หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค													
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนหน่วยงานที่มีกรอบอัตรากำลังไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ (ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ณ 1 ต.ค.)													
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนหน่วยงานทั้งหมด													
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$\frac{A}{B} \times 100$													
ระยะเวลาประเมินผล	ไตรมาสที่ 4													
วิธีการประเมินผล :	หน่วยงานตามกฎหมายมีอัตรากำลังเพียงพอ (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของกรอบอัตรากำลังกรมอนามัย) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ													
เอกสารสนับสนุน :	-													
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Baseline data</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr> <tr> <th>2566</th><th>2567</th><th>2568</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละของหน่วยงาน ตามกฎหมายมี อัตรากำลังเพียงพอ (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ กรอบอัตรากำลังกรม อนามัย)</td><td>ร้อยละ</td><td>36</td><td>34.38</td><td>50</td></tr> </tbody> </table>	Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.			2566	2567	2568	ร้อยละของหน่วยงาน ตามกฎหมายมี อัตรากำลังเพียงพอ (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ กรอบอัตรากำลังกรม อนามัย)	ร้อยละ	36	34.38	50
Baseline data	หน่วยวัด			ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.										
		2566	2567	2568										
ร้อยละของหน่วยงาน ตามกฎหมายมี อัตรากำลังเพียงพอ (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ กรอบอัตรากำลังกรม อนามัย)	ร้อยละ	36	34.38	50										
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ / ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	1. นางสาววรรณวิสา แสงนพรัตน์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 0 2590 4081 โทรศัพท์มือถือ - อีเมล wanwisa.sa@anamai.mail.go.th 2. นางปัทมัญญา สิทธิพร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ 0 2590 4126 โทรศัพท์มือถือ 09 5960 2859 อีเมล patinya.s@anamai.mail.go.th 3. นายสงกรานต์ วชิรศักดิ์โสภานะ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4127 โทรศัพท์มือถือ - อีเมล Songkran.w@anamai.mail.go.th													
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล (ระดับส่วนกลาง)	1. นางปัทมัญญา สิทธิพร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ 0 2590 4126 โทรศัพท์มือถือ 09 5960 2859 อีเมล patinya.s@anamai.mail.go.th 2. นายสงกรานต์ วชิรศักดิ์โสภานะ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4127 โทรศัพท์มือถือ - อีเมล Songkran.w@anamai.mail.go.th													
ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน	1. นายสงกรานต์ วชิรศักดิ์โสภานะ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4127 โทรศัพท์มือถือ - อีเมล Songkran.w@anamai.mail.go.th													

KPI Template ตัวชี้วัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570)	
ประเด็นยุทธศาสตร์กรมที่	4. ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ที่	10. องค์กรสรณะสูงและมีความคล่องตัว (Agile Organization)
ประเด็นยุทธศาสตร์ HR	2. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่	3. ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะ ทักษะ ที่เหมาะสมและจำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
ชื่อตัวชี้วัด	4. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย
คำนิยาม	➤ บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส ในสังกัดกรมอนามัย ➤ แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง เครื่องมือช่วยสนับสนุนในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงใช้เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายของตนที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการ หรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานและองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น ➤ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ก.พ. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน มี 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การทำงานที่เป็นเลิศ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและมีจิตบริการสาธารณะ 3) การประสานความร่วมมือร่วมใจ 4) ความยืดหยุ่น คล่องตัว ริเริ่มสร้างสรรค์ และสมรรถนะเฉพาะ กรมอนามัย สำหรับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1. สายงานหลัก 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การประเมิน 2) การชี้แจงกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม 4) การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ 5) การบริหารจัดการความเครียด กลุ่มที่ 2 สายงานสนับสนุน 4 สมรรถนะประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การดำเนินการเชิงรุก 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 4)) การบริหารจัดการความเครียด ➤ สมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้มากกว่าหนึ่งบทบาทหรือหนึ่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจเป็นงานที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตความรับผิดชอบหลักของตนเอง ➤ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้รองรับการทำงานที่หลากหลาย หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถ

	และทักษะที่มากกว่าหนึ่งด้านให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย หน้าที่ และครอบคลุมภารกิจที่ซับซ้อนขึ้น				
เกณฑ์เป้าหมาย : <table border="1" data-bbox="550 394 1093 510"> <tr> <td>ปีงบประมาณ 69</td><td>ปีงบประมาณ 70</td></tr> <tr> <td>ร้อยละ 99</td><td>ร้อยละ 99</td></tr> </table>		ปีงบประมาณ 69	ปีงบประมาณ 70	ร้อยละ 99	ร้อยละ 99
ปีงบประมาณ 69	ปีงบประมาณ 70				
ร้อยละ 99	ร้อยละ 99				
วัตถุประสงค์	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของ บุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายของกรมอนามัยในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม				
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	➤ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส ในสังกัดกรมอนามัยใน สังกัดกรมอนามัย				
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	1. วิเคราะห์สถานการณ์ความรู้สมรรถนะที่จำเป็น ของบุคลากร ในหน่วยงาน 2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่หลากหลาย (IDP) 3. พัฒนาบุคลากรตามแผน (IDP) 4. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน (IDP) 5. การบันทึกข้อมูลประวัติฝึกอบรมในระบบบุคลากร กรมอนามัย				
แหล่งข้อมูล	หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค				
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา				
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน				
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$\frac{A}{B} \times 100$				
ระยะเวลาประเมินผล	รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (ตุลาคม - กุมภาพันธ์) รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม)				
วิธีการประเมินผล :	นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน นำมาคำนวณร้อยละ				
เอกสารสนับสนุน :	-				

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2566	2567	2568
	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย	ร้อยละ	19.20	85.85	98.40
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ / ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	นางสาววรรณวิสา แสงนพรัตน์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4081 อีเมล w.shark69@gmail.com 1. นางสาวประภาภัส อัมรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4088 โทรศัพท์มือถือ 08 1631 3964 อีเมล prapapat.a@anamai.mail.go.th 2. นางสาวชนิษฐา วงศ์พิทักษ์สกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 โทรศัพท์มือถือ 089 5298836 อีเมล Khanittha.v@anamai.mail.go.th 3. นางสาวสุธารัตน์ ศรีเตชะ นักทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 โทรศัพท์มือถือ 089 2812922 อีเมล sutarat.s@anamai.mail.go.th				
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล (ระดับส่วนกลาง)	1. นางสาวประภาภัส อัมรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4088 โทรศัพท์มือถือ 08 1631 3964 อีเมล prapapat.a@anamai.mail.go.th 2. นางสาวชนิษฐา วงศ์พิทักษ์สกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 โทรศัพท์มือถือ 089 5298836 อีเมล Khanittha.v@anamai.mail.go.th 3. นางสาวสุธารัตน์ ศรีเตชะ นักทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 โทรศัพท์มือถือ 089 2812922 อีเมล sutarat.s@anamai.mail.go.th				
ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน	1. นางสาวชนิษฐา วงศ์พิทักษ์สกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 โทรศัพท์มือถือ 089 5298836 อีเมล Khanittha.v@anamai.mail.go.th 2. นางสาวสุธารัตน์ ศรีเตชะ นักทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 โทรศัพท์มือถือ 089 2812922 อีเมล sutarat.s@anamai.mail.go.th				

แก้ไข ณ วันที่ 3 ก.ย. 2568

KPI Template ตัวชี้วัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570) กรมอนามัย					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	4. ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ที่	10. องค์กรสรณะสูงและมีความคล่องตัว (Agile Organization)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ HR	2. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง				
เป้าประสงค์ที่	3. ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะ ทักษะ ที่เหมาะสมและจำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์				
ชื่อตัวชี้วัด	5. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล				
คำนิยาม	บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ ในสังกัดกรมอนามัย ทักษะ หมายถึง ความถนัด ความชำนาญหรือความสามารถเฉพาะในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ ทักษะดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด เช่น 1. การอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายในหรือภายนอก 2. การอบรมหลักสูตรอบรมออนไลน์โดยผ่านระบบ e – Learning เป็นต้น				
เกณฑ์เป้าหมาย :					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปีงบประมาณ 69</th><th>ปีงบประมาณ 70</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95</td><td>95</td></tr> </tbody> </table>		ปีงบประมาณ 69	ปีงบประมาณ 70	95	95
ปีงบประมาณ 69	ปีงบประมาณ 70				
95	95				
วัตถุประสงค์	1. เพื่อยกระดับบุคลากรให้มีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัล โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง				
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	ข้าราชการ และพนักงานราชการ ในสังกัดกรมอนามัย				
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	1. หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยประเมินทักษะบุคลากร หรือหาความจำเป็นในการพัฒนาร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และจัดทำแผนพัฒนาทักษะบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 2. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กำกับติดตามผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามระยะเวลาประเมินผล 3. หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย รายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร				

	ตามแบบฟอร์มที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนด				
แหล่งข้อมูล	บุคลากร กรมอนามัยทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค				
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ณ วันรายงานผล				
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล (IDP)				
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$(A/B) \times 100$				
ระยะเวลาประเมินผล	รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (ตุลาคม - กุมภาพันธ์) รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม)				
วิธีการประเมินผล :	ข้าราชการ และพนักงานราชการ ในสังกัดกรมอนามัย ที่ผ่านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยคำนวณจากจำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ณ วันรายงานผลหารด้วยจำนวนบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล (IDP) คูณ 100				
เอกสารสนับสนุน :	-				
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2566	2567	2568
	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล	ร้อยละ	63.13	82.50	93.09
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ / ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	1. นางสาววรรณวิสา แสงนพรัตน์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 0 2590 4081 อีเมล w.shark69@gmail.com 2. นางสาวประภาภัส อัมรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ 0 2590 4088 อีเมล prapapat.a@anamai.mail.go.th 3. นางสาวปณิธิดา ผูกพันธ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 อีเมล panthita.p@anamai.mail.go.th 4. นายอนุรักษ กิจเจริญ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4612 อีเมล anurak.k@anamai.mail.com				
หน่วยงานประมวลผลและ จัดทำข้อมูล (ระดับส่วนกลาง)	1. นางสาวประภาภัส อัมรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ 0 2590 4088 อีเมล prapapat.a@anamai.mail.go.th 2. นางสาวปณิธิดา ผูกพันธ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 อีเมล panthita.p@anamai.mail.go.th 3. นายอนุรักษ กิจเจริญ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4612 อีเมล anurak.k@anamai.mail.com				
ผู้รับผิดชอบการรายงานผล การดำเนินงาน	1. นางสาวปณิธิดา ผูกพันธ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4124 อีเมล panthita.p@anamai.mail.go.th 2. นายอนุรักษ กิจเจริญ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 4612 อีเมล anurak.k@anamai.mail.com				