

ตัวชี้วัดที่ F2	ระดับความสำเร็จของระบบการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนกรมอนามัย
ประเด็นยุทธศาสตร์	4. ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์	2. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) 3. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล
กลุ่ม/ Cluster	Cluster HR
หน่วยงานที่รับการประเมิน	กองการเจ้าหน้าที่
คำนิยาม	ระบบการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนกรมอนามัย ตั้งแต่แรกเข้าในการปฏิบัติงานในกรมอนามัย และการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่องและสอดคล้องตามความต้องการของกรมอนามัย
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรกรมอนามัย
ค่าเป้าหมาย	
วิธีจัดเก็บข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐาน ข้อมูลจากกระบวนการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนกรมอนามัย</li> <li>● สัมภาษณ์ความพึงพอใจ วิเคราะห์ รวบรวมและจัดทำรายงานผลการสำรวจการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อวิเคราะห์และประเมินผล สำหรับการจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนกรมอนามัย รวมทั้งการปรับปรุงระบบการพัฒนาสมรรถนะ</li> <li>● รายงาน สรุปผลความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนกรมอนามัย</li> </ul>
แหล่งข้อมูล	บุคลากรกรมอนามัย
รายการข้อมูลที่ 1	-
รายการข้อมูลที่ 2	-
รายการข้อมูลที่...	-
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	-
ระยะเวลาประเมินผล	รอบที่ 1 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560 - กุมภาพันธ์ 2561) รอบที่ 2 5 เดือนหลัง (มีนาคม 2561 - กรกฎาคม 2561)

**เกณฑ์การประเมิน**

5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560 - กุมภาพันธ์ 2561)

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1	1-2	1-3	1-4	1-5

5 เดือนหลัง (มีนาคม 2561 - กรกฎาคม 2561)

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1	1-2	1-3	1-4	1-5

**รอบ 1 : 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560 - กุมภาพันธ์ 2561)**

ระดับชั้น ความสำเร็จ	รอบการประเมิน/คะแนนการประเมิน	
	5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560 - กุมภาพันธ์ 2561)	คะแนน
1	ทบทวน วิเคราะห์ และกำหนดประเด็นในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนที่สุดอดคล้องกับภารกิจกรมอนามัยในปี 2561	1
2	จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะกำลังคนตั้งแต่แรก รับเข้าสู่กรมอนามัย พัฒนาระหว่างปฏิบัติราชการ และเตรียมกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ พร้อมทั้งกำหนดแผนการพัฒนา ระหว่างปี	1
3	ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนา ตามแผนน้อยกว่า หรือเท่ากับร้อยละ 40	1
4	ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนา ตามแผนร้อยละ 40.01 - 50	1
5	ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนา ตามแผนมากกว่า ร้อยละ 50	1
<b>คะแนนรวม</b>		<b>5 คะแนน</b>

**รอบ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม 2561 - กรกฎาคม 2561)**

ระดับชั้น ความสำเร็จ	รอบการประเมิน/คะแนนการประเมิน	
	5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม 2561)	คะแนน
1	ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาตามแผนน้อยกว่า หรือเท่ากับร้อยละ 60	1
2	ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาตามแผนร้อยละ 60.01 - 80	1
3	ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนา ตามแผนมากกว่า ร้อยละ 80	1
4	ดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดในแผนการพัฒนา	1
5	สรุป และวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินงานระบบการพัฒนาสมรรถนะ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาระบบ	1
<b>คะแนนรวม</b>		<b>5 คะแนน</b>

**มาตรการสำคัญ (PIRAB) ที่ทำให้ตัวชี้วัดบรรลุผล :**

1. การสร้างความเข้าใจ ชี้แจงเหตุผลความสำคัญ และความจำเป็น เกี่ยวกับการพัฒนาระบบกำลังคนกรมอนามัย สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา
2. การสร้างความเข้าใจสำหรับการเข้าสู่ระบบการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัย
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ และจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจกรมอนามัย และเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายในแต่ละดับ
4. การสร้างกลไกในการติดตาม และประเมินสมรรถนะผู้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ

**Small Success :**

กลไก	รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
	- กองการเจ้าหน้าที่ มีการสรุป ทบทวน วิเคราะห์ และกำหนด ประเด็นในการพัฒนา สมรรถนะกำลังคน ที่ สอดคล้องกับภารกิจกรม อนามัยในปี 2561 - กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำและปรับปรุง หลักสูตรสำหรับพัฒนา สมรรถนะกำลังคนพร้อม ทั้งจัดทำแผนการพัฒนา	- กองการ เจ้าหน้าที่มีการ ดำเนินการ ฝึกอบรม พัฒนา ตามแผนการ พัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	- กองการเจ้าหน้าที่ มีการดำเนินการ ฝึกอบรม พัฒนา ตามแผนการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีเครื่องมือสำหรับ ดำเนินการประเมิน สมรรถนะผู้รับการ ฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่กำหนด ในแผนการพัฒนา	- กองการเจ้าหน้าที่ มีการดำเนินการ ประเมินสมรรถนะ ผู้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ กำหนดในแผนการ พัฒนา - มีสรุปรายงาน การวิเคราะห์ผล การดำเนินงานและ ข้อเสนอในการ พัฒนาระบบ

วิธีการประเมินผล	ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงาน และ Small Success																
เอกสารสนับสนุน	๑. หลักสูตรพัฒนากำลังคนกรมอนามัย ปี 2561 ๒. แผนการพัฒนาระหว่างปี (แผนปฏิบัติการ) และโครงการการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน ปี 2561 ๓. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน และผลการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนตามหลักสูตรที่กำหนด ในแผนการพัฒนา																
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>2558</th> <th>2559</th> <th>2560</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.			2558	2559	2560					
Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.															
		2558	2559	2560													
ผู้กำกับตัวชี้วัด	นายดำรง อึ้งเลาหะพันธ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ : 02 590 4082 โทรสาร : 02 591 8205																
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ / ผู้ประสานงาน	นางสมเวียง ไชยพรรค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ : 02 590 4088 โทรสาร : 02 591 8205 กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่																

<p>หน่วยงาน ประมวลผล และจัดทำข้อมูล ตัวชี้วัด</p>	<p>กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ : 02 590 4088, 02 590 4043 โทรสาร : 02 591 8205</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการ รายงานผลการ ดำเนินงาน</p>	<p>1. นายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์      นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ 2. นางสาวอุไรภรณ์ ไทรทอง      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ 3. นายขจรศักดิ์ สุขเปรม      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ : 02 590 4043 โทรสาร : 02 591 8205 กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการ ประเมินผลให้คะแนน ตัวชี้วัด (3 คนขึ้นไป)</p>	<p>-</p>