

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	หน่วยงาน เจ้าภาพ
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ไม่น้อยกว่า ๓ - ๕ ตัวชี้วัด)		(๖๐)	
	๑. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน ๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานตัวชี้วัดกรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน - ไม่มี -		กบค.
	๑.๒ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานตัวชี้วัดตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จในการบริหารตำแหน่งว่างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๒๐	
	๑.๒.๒ ร้อยละการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)	๒๐	
	๑.๒.๓ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Digital HR ๒๐๒๕)	๑๐	
	๑.๒.๔ ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้น	๑๐	
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)		(๔๐)	
	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑๐	กผ.
	๒. ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ ได้ตามเกณฑ์ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด	๑๐	กพร.
	๓. ร้อยละความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการของหน่วยงาน	๑๐	สสป.
	๔. ระดับความสำเร็จการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	๑๐	กทส.
รวมน้ำหนัก		๑๐๐	

ชื่อตัวชี้วัด	๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จในการบริหารตำแหน่งว่างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ		
ค่าน้ำหนัก	๒๐		
หน่วยวัด	ร้อยละ		
เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ตำแหน่งว่างประเภทข้าราชการ คงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕		
คำอธิบาย	<p>ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งประเภทข้าราชการทุกสายงานที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ซึ่งเป็นอัตราว่างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>ตำแหน่งว่างเป้าหมาย หมายถึง ตำแหน่งว่างประเภทข้าราชการ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อนุมัติหรือเห็นชอบให้ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ประกอบด้วยตำแหน่งว่างที่มีแผนและได้รับความเห็นชอบจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพแล้ว ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ - เพื่อบรรจุผู้ได้รับคัดเลือก - เพื่อรับย้าย - เพื่อรับโอน - เพื่อการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - ตำแหน่งที่ว่างจากการเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น <p>ยกเว้น ตำแหน่งว่างระหว่างปี จากกรณี เสียชีวิต ลาออก โอนไปส่วนราชการอื่น</p> <p>แผนบริหารตำแหน่งว่าง หมายถึง การกำหนดวิธีการ/กระบวนการ/ขั้นตอน การบริหารตำแหน่งว่างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้สามารถสรรหาหรือวิธีการอื่นใดในการบรรจุบุคคลหรือแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ตามแผน เช่น การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ การรับย้าย การรับโอน การคัดเลือกและประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การกำหนดการปรับปรุงตำแหน่ง และการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่มีความจำเป็นตามแผน เป็นต้น</p> <p>มีการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามแผน หมายถึง การดำเนินการสรรหา การคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด หรือ กฎ หรือระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด หมายถึง ตำแหน่งว่างเป้าหมายคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕ ในไตรมาสที่ ๔ เมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งทั้งหมดของข้าราชการ ที่มีอยู่ ณ วันที่รายงานผล</p>		
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗
	๑๐%	๑๔%	๓.๔๒%
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินการบริหารอัตราว่างข้าราชการ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จนถึง พ.ศ. ๒๕๖๗		

เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)				
	➤ รอบ ๕ เดือน				
	เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล		คะแนนรวม ๕ คะแนน	
	๑. ศึกษา วิเคราะห์ เหตุของปัจจัยด้าน ความเคลื่อนไหวกำลังคนของกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ	รายงานผลการวิเคราะห์กำลังคน ด้านเหตุของปัจจัยความเคลื่อนไหว กำลังคนของกรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ		๑.๐๐	
๒. จัดทำแผนบริหารตำแหน่งว่างกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ	แผนบริหารตำแหน่งว่างที่ได้รับความ เห็นชอบจากอธิบดี หรือ รองอธิบดีที่ กำกับดูแล		๑.๐๐		
๓. ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของตำแหน่งเป้าหมาย	รายงานสรุปผลการบริหารตำแหน่ง ว่างตามแผนบริหารตำแหน่งว่างกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ เสนอ ต่อรองอธิบดีที่กำกับดูแล		๓.๐๐		
	คะแนน	๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐	
	ร้อยละ	ไม่เกิน ร้อยละ ๙	ไม่เกิน ร้อยละ ๗	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	
เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)				
	➤ รอบ ๑๑ เดือน				
	เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล		คะแนนรวม ๕ คะแนน	
	๑. ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของตำแหน่งเป้าหมาย	รายงานสรุปผลการบริหารตำแหน่ง ว่าง ตามแผนบริหารตำแหน่งว่าง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เสนอ ต่อรองอธิบดีที่กำกับดูแล		๔.๐๐	
	คะแนน	๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐	๔.๐๐
	ร้อยละ	ไม่เกิน ร้อยละ ๑๑	ไม่เกิน ร้อยละ ๙	ไม่เกิน ร้อยละ ๗	ไม่เกิน ร้อยละ ๕
๒. รายงานผลการบริหารตำแหน่งว่าง ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอ ผู้บริหารกรม	รายงานผลการบริหารตำแหน่งว่าง ตามแผนบริหารตำแหน่งว่าง ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อม ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ เสนออธิบดี และรอง อธิบดีที่กำกับดูแล		๑.๐๐		
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$(A / B) \times 100$ เมื่อ A = จำนวนตำแหน่งว่างเป้าหมายทั้งหมด (ข้าราชการ) ณ วันที่รายงานผล B = จำนวนตำแหน่งข้าราชการทั้งหมด ณ วันที่รายงานผล				

เงื่อนไข	ไม่รวม ตำแหน่งว่างระหว่างปี จากกรณี เสียชีวิต ลาออก โอนไปส่วนราชการอื่น หรือ ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข หรือ ก.พ. กำหนดเป็นเฉพาะเพิ่มเติมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ
แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> ๑. โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ) ๒. ระบบ ก.พ. ๗ อีเล็กทรอนิกส์ ๓. ข้อมูลผลการบริหารตำแหน่งว่างและการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่าง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดย กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
รายชื่อผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	<ol style="list-style-type: none"> ๑. นายศุภชัย กันทาใจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ : ๐๘ ๕๖๙๙ ๔๘๔๘ หรือ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๐ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ ๒. งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง <ol style="list-style-type: none"> (๑) นางดวงนภา ปัทมากร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๗ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ (๒) นางสาวพรชนก ชันมื่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๘ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ (๓) นายวิศิษฐ์ แต่ไพบูลย์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๑ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ ๔. งานคัดเลือกและประเมินบุคคล <ol style="list-style-type: none"> (๑) นางสาวอัจฉรา วันเจียม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๒ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ (๒) นางสาวปัญญาพร คงตัน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๘ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓

ชื่อตัวชี้วัด	๑.๒.๒ ร้อยละการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)								
ค่าน้ำหนัก	๒๐								
หน่วยวัด	ร้อยละ								
เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐								
คำอธิบาย	<p>การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่ม/งาน ปฏิบัติหน้าที่ช่วยอำนวยการหัวหน้าหน่วยงาน(รักษาราชการแทน/ปฏิบัติหน้าที่แทน) คัดเลือกให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีการกำหนดหลักสูตร กิจกรรมการอบรม การฝึกประสบการณ์ และวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีศักยภาพสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การสืบทอดภารกิจ เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แผนเตรียมความพร้อมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่เชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career ladder) แผนสืบทอดตำแหน่ง(Successor plan) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p>								
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี ๒๕๖๕</th> <th>ปี ๒๕๖๖</th> <th>ปี ๒๕๖๗</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๔๘ ราย</td> <td>๔๑ ราย</td> <td>๒๙ ราย</td> </tr> </tbody> </table>			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	๔๘ ราย	๔๑ ราย	๒๙ ราย
ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗							
๔๘ ราย	๔๑ ราย	๒๙ ราย							
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	ผลการแต่งตั้ง มอบหมาย โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน และ การได้รับคัดเลือกจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น								
เกณฑ์การให้คะแนน	<p>เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)</p> <p>➤ รอบ ๕ เดือน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>เกณฑ์การประเมิน</th> <th>เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล</th> <th>คะแนนรวม ๕ คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. ศึกษา วิเคราะห์ เหตุผล ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td> <td>๑) หนังสือแจ้งทุกหน่วยงาน ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (๑.๐๐ คะแนน) ๒) ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (๑.๐๐ คะแนน)</td> <td>๒.๐๐</td> </tr> </tbody> </table>			เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน	๑. ศึกษา วิเคราะห์ เหตุผล ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑) หนังสือแจ้งทุกหน่วยงาน ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (๑.๐๐ คะแนน) ๒) ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (๑.๐๐ คะแนน)	๒.๐๐
เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน							
๑. ศึกษา วิเคราะห์ เหตุผล ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑) หนังสือแจ้งทุกหน่วยงาน ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (๑.๐๐ คะแนน) ๒) ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (๑.๐๐ คะแนน)	๒.๐๐							

	<p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p>	<p>๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (๑.๐๐ คะแนน) ๒) แผนพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (๑.๐๐ คะแนน)</p>	๒.๐๐																	
<p>เกณฑ์การให้คะแนน</p>	<p>เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)</p> <p>➤ รอบ ๑๑ เดือน</p> <table border="1" data-bbox="418 653 1497 1352"> <thead> <tr> <th data-bbox="418 653 945 751">เกณฑ์การประเมิน</th> <th data-bbox="945 653 1321 751">เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล</th> <th data-bbox="1321 653 1497 751">คะแนนรวม ๕ คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="418 751 945 995">๑. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และรายงานคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td> <td data-bbox="945 751 1321 995">เอกสารการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และรายงานคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td> <td data-bbox="1321 751 1497 995">๒.๐๐</td> </tr> <tr> <td data-bbox="418 995 945 1352">๒. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้รับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td> <td data-bbox="945 995 1321 1352">รายงานผลการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนออธิบดี และรองอธิบดีที่กำกับดูแล</td> <td data-bbox="1321 995 1497 1352">๓.๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="444 1184 932 1310"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>๑.๐๐</th> <th>๒.๐๐</th> <th>๓.๐๐</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ</td> <td>๓๐.๐๐-๕๙.๙๙</td> <td>๖๐.๐๐-๘๙.๙๙</td> <td>๙๐.๐๐-๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ : ต่ำกว่า ๓๐.๐๐ ได้ ๐ คะแนน</p>			เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน	๑. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และรายงานคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	เอกสารการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และรายงานคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๒.๐๐	๒. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้รับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	รายงานผลการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนออธิบดี และรองอธิบดีที่กำกับดูแล	๓.๐๐	คะแนน	๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐	ร้อยละ	๓๐.๐๐-๕๙.๙๙	๖๐.๐๐-๘๙.๙๙	๙๐.๐๐-๑๐๐
เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน																		
๑. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และรายงานคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	เอกสารการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และรายงานคณะกรรมการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๒.๐๐																		
๒. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้รับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	รายงานผลการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนออธิบดี และรองอธิบดีที่กำกับดูแล	๓.๐๐																		
คะแนน	๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐																	
ร้อยละ	๓๐.๐๐-๕๙.๙๙	๖๐.๐๐-๘๙.๙๙	๙๐.๐๐-๑๐๐																	
<p>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</p>	<p>$(A / B) \times 100$ เมื่อ A = จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ B = จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p>																			
<p>เงื่อนไข</p>	-																			
<p>แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล</p>	รายงานผลจากบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ																			
<p>รายชื่อผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์</p>	<p>๑. นายศุภชัย กันทาใจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ : ๐๘ ๕๖๙๙ ๔๘๔๘ หรือ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๐ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓</p> <p>๒. งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง นางดวงนภา ปีทมากร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๗</p>																			

โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓

๓. งานพัฒนาบุคลากร

(๑) นางสาวอัจฉรา วันเจียม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๔๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๒

โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓

(๒) นางสาวจิณณ์นิตา สมบูรณ์จันทร์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๔๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๒

โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓

(๓) นายภัทรพงศ์ บุชชาดา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๔๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๒

โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓

ชื่อตัวชี้วัด	๑.๒.๓ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Digital HR ๒๐๒๕)
ค่าน้ำหนัก	๑๐
หน่วยวัด	ระดับ
เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Digital HR ๒๐๒๕) ที่ใช้งานอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)
คำอธิบาย	<p>ระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ หมายถึง ข้อมูลกำลังคนทุกประเภทของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีการรวมศูนย์การจัดการข้อมูลไว้ด้วยฐานข้อมูลเดียวผ่านระบบ CRUD (การสร้าง (Create), อ่าน (Read), อัปเดต (Update) และ ลบ (Delete)) ที่พัฒนาด้วย Java Script บน Platform Google sheet ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการยกระดับการพัฒนาโดยจัดทำการออกแบบสถาปัตยกรรมฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลไปแล้ว เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลด้านกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา Smart Digital ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ การพัฒนา Digital HR</p> <p>การปรับปรุงระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงระบบที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ทบทวนสถาปัตยกรรมที่ได้ออกแบบไว้เดิม ๒) การพัฒนาเพิ่มเติมสำหรับ Interface การใช้งาน ๓) ปรับปรุงคำสั่งการทำงานของระบบย่อยให้ประมวลผลการออกรายงานเพิ่มเติม ๔) เพิ่มเติมรูปแบบการรายงานผลของ Web application <p>เกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นเกณฑ์ที่กำหนดสำหรับการวัดผลความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ของข้อมูลที่บันทึกในระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งประมวลจากการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทียบเคียงกับส่วนราชการอื่นใกล้เคียง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ความครบถ้วน มีรายละเอียดของข้อมูลกำลังคน ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล เลขที่ตำแหน่ง เลขประจำตัวประชาชน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง ๒) ความถูกต้อง การตรวจสอบข้อมูลกับคำสั่งหรือการเคลื่อนไหวของกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทุกประเภท (ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ) มีความถูกต้องตรงกัน ๓) ความเป็นปัจจุบัน เทียบกับการเคลื่อนไหวของกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ณ วันที่ตรวจสอบเปรียบเทียบ โดยต้องมีการปรับปรุงทุก ๕ วันทำการ <p>โดยวัดผลจาก ๓ รายการ ออกมาเป็นร้อยละความครบถ้วน ความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</p>

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗
	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ
			การจัดการข้อมูลกำลังคน
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	การดำเนินการพัฒนา Digital HR ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่ ระบบการเข้าตรวจสอบข้อมูลตนเองของบุคลากรกรม ผ่าน ระบบ ก.พ.๗ อีเล็กทรอนิกส์ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ศูนย์กลางข้อมูลด้านกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยใช้ระบบ CRUD ที่พัฒนาด้วย Java Script		
เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)		
	➤ รอบ ๕ เดือน		
	เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน
	๑. ทบทวนผลการใช้งานศูนย์กลางข้อมูลด้านกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	เอกสารการทบทวนผลการใช้งานศูนย์กลางข้อมูลด้านกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑.๐๐
	๒. ออกแบบและปรับปรุงเพิ่มเติมการใช้งาน ระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	เอกสารรายงานการออกแบบและปรับปรุงเพิ่มเติมการใช้งาน ระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๒.๐๐
๓. ทดลอง และสรุปผลการใช้งานระบบที่มีการปรับปรุงเพิ่มเติม	เอกสารการทดลอง และสรุปผลการใช้งานระบบที่มีการปรับปรุงเพิ่มเติม	๒.๐๐	
เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)		
	➤ รอบ ๑๑ เดือน		
	เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน
	๑. ติดตามและกำกับการใช้งาน ระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	รายงานผลการใช้งาน ระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำทุกเดือน โดยรายงานถึงผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (มี.ค.๖๘ - ส.ค.๖๘ รวม ๖ เดือน)	๒.๐๐
๒. ร้อยละ ความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ของข้อมูลที่บันทึกในระบบจัดการข้อมูลกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑) เอกสารแสดงผลการประเมินความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันของข้อมูลกำลังคนจากระบบฯ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ๒) รายงานผลเสนอกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกรมสนับสนุนบริการ	๓.๐๐	

	<table border="1"> <tr> <td>คะแนน</td> <td>๑.๐๐</td> <td>๒.๐๐</td> <td>๓.๐๐</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละ</td> <td>๓๐.๐๐</td> <td>๖๐.๐๐</td> <td>๙๐.๐๐</td> </tr> <tr> <td></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td></td> <td>๕๙.๙๙</td> <td>๘๙.๙๙</td> <td>๑๐๐</td> </tr> </table> <p>หมายเหตุ : ต่ำกว่า ๓๐.๐๐ ได้ ๐ คะแนน</p>	คะแนน	๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐	ร้อยละ	๓๐.๐๐	๖๐.๐๐	๙๐.๐๐		-	-	-		๕๙.๙๙	๘๙.๙๙	๑๐๐	<p>สุขภาพ พร้อมปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ เสนออธิบดี และรอง อธิบดีที่กำกับดูแล</p>	
คะแนน	๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐																
ร้อยละ	๓๐.๐๐	๖๐.๐๐	๙๐.๐๐																
	-	-	-																
	๕๙.๙๙	๘๙.๙๙	๑๐๐																
<p>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบข้อมูลกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุน บริการสุขภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>																		
<p>เงื่อนไข</p>	<p>-</p>																		
<p>แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล</p>	<p>รายงานผลของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล</p>																		
<p>รายชื่อผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. นายศุภชัย กันทาใจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ : ๐๘ ๕๖๙๙ ๔๘๔๘ หรือ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๐ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ ๒. งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง นางดวงนภา ปัทมากร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๗ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ ๓. งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเงินเดือนถือจ่าย นางสาวพรชนก ชันมัน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๘ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ ๔. งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ นางชนิดาภา ณ ระนอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๙ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ ๕. งานบริหารลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และการจ้างรูปแบบอื่น นางสาวยุภา ศิริพัฒน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๑ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ ๖. งานคัดเลือกและประเมินบุคคล นางสาวอัจฉรา วันเจียม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๗ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓ 																		

ชื่อตัวชี้วัด	๑.๒.๔ ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้น
ค่าน้ำหนัก	๑๐
หน่วยวัด	ระดับ
เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๗
คำอธิบาย	<p>ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกหนึ่งประการ ในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันใน ๓ มิติ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มิติความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่น ต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ๒. มิติความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ๓. มิติแรงจูงใจในบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) มีค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่มีต่อเป้าหมายการขับเคลื่อนองค์กรและประเทศ เพื่อเป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และส่วนรวม และรวมต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร <p>ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (๑) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร (๒) ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความรัก และเต็มใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร (๓) ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความพยายามอย่างเต็มใจและทุ่มเทตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ <p>ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตัวงาน (My Work) ๒. ทีมงาน (My Team) ๓. หัวหน้างาน (My Supervisor) ๔. ผู้บริหาร (My Senior Executive) ๕. หน่วยงาน (My Agency) ๖. สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) ๗. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) ๘. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) ๙. ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) ๑๐. การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) <p>โดยทำการวัดผล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วัดผลคะแนนความผูกพัน ตามปัจจัยในงาน ๑๐ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

	<p>๒. วัดผลคะแนนความผูกพันทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติความผูกพันต่องาน มิติความผูกพันต่อองค์กร และมิติแรงจูงใจในบริการสาธารณะ</p> <p>โดยกำหนดเป้าหมายในการวัดผลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ <u>ต้องไม่น้อยกว่าคะแนนในปี ๒๕๖๗</u> โดยมีผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ดังนี้</p> <p>๑. คะแนนความผูกพันรวม ๘๐ คะแนน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผลคะแนนความผูกพันรวม ๗๕.๒๒ คะแนน)</p> <p>๒. คะแนนความผูกพัน</p> <p>๒.๑) มิติความผูกพันต่องาน ๘๐ คะแนน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับ ๗๘.๗๗)</p> <p>๒.๒) มิติความผูกพันต่อองค์กร ๘๐ คะแนน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับ ๗๑.๖๘)</p> <p>๒.๓) มิติแรงจูงใจในบริการสาธารณะ ๘๐ คะแนน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับ ๗๕.๒๒)</p>												
<p>ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)</p>	<table border="1" data-bbox="427 642 1425 751"> <tr> <td>ปี ๒๕๖๕</td> <td>ปี ๒๕๖๖</td> <td>ปี ๒๕๖๗</td> </tr> <tr> <td>๗๖.๕๑</td> <td>-</td> <td>๗๕.๒๒</td> </tr> </table> <p>สำหรับคะแนนความผูกพัน มิติความผูกพันต่องาน มิติความผูกพันต่อองค์กร และมิติแรงจูงใจในบริการสาธารณะ เป็นการวัดปี ๒๕๖๗ ครั้งแรก</p> <table border="1" data-bbox="427 846 1425 1045"> <tr> <td>ปี ๒๕๖๕</td> <td>ปี ๒๕๖๖</td> <td>ปี ๒๕๖๗</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>มิติความผูกพันต่องาน ๗๘.๗๗ มิติความผูกพันต่อองค์กร ๗๑.๖๘ มิติแรงจูงใจในบริการสาธารณะ ๗๕.๒๒</td> </tr> </table>	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	๗๖.๕๑	-	๗๕.๒๒	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	-	-	มิติความผูกพันต่องาน ๗๘.๗๗ มิติความผูกพันต่อองค์กร ๗๑.๖๘ มิติแรงจูงใจในบริการสาธารณะ ๗๕.๒๒
ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗											
๗๖.๕๑	-	๗๕.๒๒											
ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗											
-	-	มิติความผูกพันต่องาน ๗๘.๗๗ มิติความผูกพันต่อองค์กร ๗๑.๖๘ มิติแรงจูงใจในบริการสาธารณะ ๗๕.๒๒											
<p>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</p>	<p>๑) ข้อมูลแสดงเหตุของปัจจัยด้านการเคลื่อนไหวด้านกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>๒) ข้อมูลผลความผูกพันในปีที่ผ่านมา (ถ้ามี)</p>												
<p>เกณฑ์การให้คะแนน</p>	<p>เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)</p> <p>➤ รอบ ๕ เดือน</p> <table border="1" data-bbox="418 1283 1494 1982"> <thead> <tr> <th>เกณฑ์การประเมิน</th> <th>เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล</th> <th>คะแนนรวม ๕ คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. นำผลปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำมากำหนดแผนดำเนินการเพื่อปรับปรุง</td> <td>สรุปผลการวิเคราะห์ผลปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำ</td> <td>๑.๐๐</td> </tr> <tr> <td>๒. กำหนดแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td> <td>แผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ได้รับความคิดเห็นชอบจากผู้บริหารกรมบริการสุขภาพ</td> <td>๒.๐๐</td> </tr> <tr> <td>๓. ดำเนินการตามแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในรอบ ๖ เดือนแรก</td> <td>รายงานผลดำเนินการตามแผนฯ เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน และผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td> <td>๒.๐๐</td> </tr> </tbody> </table>	เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน	๑. นำผลปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำมากำหนดแผนดำเนินการเพื่อปรับปรุง	สรุปผลการวิเคราะห์ผลปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำ	๑.๐๐	๒. กำหนดแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	แผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ได้รับความคิดเห็นชอบจากผู้บริหารกรมบริการสุขภาพ	๒.๐๐	๓. ดำเนินการตามแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในรอบ ๖ เดือนแรก	รายงานผลดำเนินการตามแผนฯ เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน และผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๒.๐๐
เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน											
๑. นำผลปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำมากำหนดแผนดำเนินการเพื่อปรับปรุง	สรุปผลการวิเคราะห์ผลปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำ	๑.๐๐											
๒. กำหนดแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	แผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ได้รับความคิดเห็นชอบจากผู้บริหารกรมบริการสุขภาพ	๒.๐๐											
๓. ดำเนินการตามแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในรอบ ๖ เดือนแรก	รายงานผลดำเนินการตามแผนฯ เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน และผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๒.๐๐											

<p>เกณฑ์การให้คะแนน</p>	<p>เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success)</p> <p style="background-color: #e0f2f1; padding: 5px;">➤ รอบ ๑๑ เดือน</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #e0e0e0;"> <th style="width: 45%;">เกณฑ์การประเมิน</th> <th style="width: 35%;">เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล</th> <th style="width: 20%;">คะแนนรวม ๕ คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. ดำเนินการตามแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในรอบ ๖ เดือนหลัง</td> <td>รายงานผลดำเนินการตามแผนฯ เสนอ ผู้อำนวยการหน่วยงาน และผู้บริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td> <td>๑.๐๐</td> </tr> <tr> <td>๒. ระดับคะแนนความผูกพันรวม และระดับคะแนนความผูกพันมิติความผูกพันต่องาน มิติความผูกพันต่อองค์กร และมีมติแรงจูงใจในบริการสาธารณะของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไม่น้อยกว่า ๘๐.๐๐ คะแนน</td> <td>รายงานผลความผูกพันของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพพร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน และอธิบดีหรือรองอธิบดีที่กำกับดูแล</td> <td>๔.๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #e0e0e0;"> <th style="width: 50%;">คะแนน</th> <th style="width: 50%;">คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๕๐.๐๐-๕๙.๙๙</td> <td>๑.๐๐</td> </tr> <tr> <td>๖๐.๐๐-๖๙.๙๙</td> <td>๒.๐๐</td> </tr> <tr> <td>๗๐.๐๐-๗๙.๙๙</td> <td>๓.๐๐</td> </tr> <tr> <td>๘๐.๐๐-๘๙.๙๙</td> <td>๔.๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ : ต่ำกว่า ๕๐.๐๐ ได้ ๐ คะแนน</p>	เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน	๑. ดำเนินการตามแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในรอบ ๖ เดือนหลัง	รายงานผลดำเนินการตามแผนฯ เสนอ ผู้อำนวยการหน่วยงาน และผู้บริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑.๐๐	๒. ระดับคะแนนความผูกพันรวม และระดับคะแนนความผูกพันมิติความผูกพันต่องาน มิติความผูกพันต่อองค์กร และมีมติแรงจูงใจในบริการสาธารณะของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไม่น้อยกว่า ๘๐.๐๐ คะแนน	รายงานผลความผูกพันของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพพร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน และอธิบดีหรือรองอธิบดีที่กำกับดูแล	๔.๐๐	คะแนน	คะแนน	๕๐.๐๐-๕๙.๙๙	๑.๐๐	๖๐.๐๐-๖๙.๙๙	๒.๐๐	๗๐.๐๐-๗๙.๙๙	๓.๐๐	๘๐.๐๐-๘๙.๙๙	๔.๐๐
เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานการรายงานผล	คะแนนรวม ๕ คะแนน																		
๑. ดำเนินการตามแผนดำเนินการสร้างเสริมความรักความผูกพันของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในรอบ ๖ เดือนหลัง	รายงานผลดำเนินการตามแผนฯ เสนอ ผู้อำนวยการหน่วยงาน และผู้บริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑.๐๐																		
๒. ระดับคะแนนความผูกพันรวม และระดับคะแนนความผูกพันมิติความผูกพันต่องาน มิติความผูกพันต่อองค์กร และมีมติแรงจูงใจในบริการสาธารณะของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไม่น้อยกว่า ๘๐.๐๐ คะแนน	รายงานผลความผูกพันของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพพร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน และอธิบดีหรือรองอธิบดีที่กำกับดูแล	๔.๐๐																		
คะแนน	คะแนน																			
๕๐.๐๐-๕๙.๙๙	๑.๐๐																			
๖๐.๐๐-๖๙.๙๙	๒.๐๐																			
๗๐.๐๐-๗๙.๙๙	๓.๐๐																			
๘๐.๐๐-๘๙.๙๙	๔.๐๐																			
<p>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</p>	<p>ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผูกพัน ไม่น้อยกว่า ๘๐ คะแนน</p> <p>โดยวัดผลจากข้อความปลายปิดแบบมาตรวัดประมาณค่า ๕ ระดับ (๕-Point Likert Scale) ได้แก่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เฉยๆ” “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัดกลุ่มที่มีความผูกพัน จาก จำนวนผู้ที่ตอบ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง) - วัดกลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ จาก จำนวนผู้ที่ตอบ เฉยๆ <p>ทั้งนี้ ใช้การคำนวณร้อยละ (Percentage) ในการวัดผลเป็นระดับคะแนนความผูกพัน</p>																			
<p>เงื่อนไข</p>	<p>-</p>																			
<p>แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล</p>	<p>ผลสำรวจความผูกพันจากบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p>																			
<p>รายชื่อผู้จัดเก็บ ตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์</p>	<p>๑. นายศุภชัย กันทาใจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ : ๐๘ ๕๖๙๙ ๔๘๔๘ หรือ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๐ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓</p> <p>๒. งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง นางดวงนภา ปัทมากร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๗ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓</p> <p>๓. งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเงินเดือนถือจ่าย</p>																			

	<p>นางสาวพรชนก ชันมัน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๘ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓</p> <p>๔. งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ นางชนิดาภา ณ ระนอง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๙ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓</p> <p>๕. งานบริหารลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และการจ้างรูปแบบอื่น นางสาวยุภา ศิริพัฒน์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๑ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓</p> <p>๖. งานคัดเลือกและประเมินบุคคล นางสาวอัจฉรา วันเจียม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๒๗ โทรสาร : ๐ ๒๑๔๙ ๕๖๔๓</p>
--	--