

(ร่าง)

กรอบแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายยุทธศาสตร์
จากกรมอนามัยไปยังระดับหน่วยงานและระดับบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๕

คำนำ

ทุกองค์กรย่อมมีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งอาจจะกำหนดเป็นแผนงานองค์กร หรือแผนยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือบอกทิศทางและควบคุมกำกับการทำงานให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยความสำเร็จในการสื่อสารถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กร สู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนถึงระดับบุคคลที่เป็นหัวใจของการดำเนินงาน

กรอบแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดและถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากกรมอนามัยไปยังระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๕ เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภายในกรมอนามัย มีแนวทางที่ชัดเจนในการถ่ายทอดตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ระดับกรมไปสู่ระดับบุคคลอย่างเหมาะสม รองรับยุทธศาสตร์ของกรมอนามัยอย่างแท้จริงและสร้างความเข้าใจบทบาทของแต่ละบุคคลว่าเกี่ยวข้องอย่างไรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัย ภายในเล่มประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการในการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล ตลอดจนตัวอย่างเพื่อช่วยให้การถ่ายทอดมีความชัดเจน เข้าใจง่าย

กรมอนามัย หวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยหวังว่าผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอนามัยทุกคน จะส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานกรมอนามัยเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน

	หน้า
๑. บทนำ	๑
๒. วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	
๒.๑ วิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)	๑
๒.๒ วิธีการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Workflow-Charting Method)	๒
๓. กรอบแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดของกรมอนามัย	๓
ขั้นตอนที่ ๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรมสู่หน่วยงาน	๕
ขั้นตอนที่ ๒ การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานสู่ระดับกลุ่มงาน	๑๓
ขั้นตอนที่ ๓ การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกลุ่มงานสู่ระดับบุคคล	๑๓
ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๔
๔. แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง	๑๕
แบบฟอร์มที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงของแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัยกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกรมอนามัย	๑๖
แบบฟอร์มที่ ๒ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับหน่วยงาน	๑๗
แบบฟอร์มที่ ๓ ตัวชี้วัดของหน่วยงานและการแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมายไปสู่ระดับกลุ่มงาน	๑๘
แบบฟอร์มที่ ๔ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับกลุ่มงาน	๑๙
แบบฟอร์มที่ ๕ ตัวชี้วัดของกลุ่มงานและการแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมายไปสู่ระดับบุคคล	๒๐
แบบฟอร์มที่ ๖ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับบุคคลในกลุ่มงาน	๒๑
แบบฟอร์มที่ ๗ แบบมอบหมายงานรายบุคคล	๒๒

ภาคผนวก

	หน้า
ภาคผนวก ก. เป้าประสงค์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ในแต่ละมิติของแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัย พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖	๒๓
ภาคผนวก ข. ตัวอย่างการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๒๖
ภาคผนวก ค. ตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์ม (กรณีกองแผนงาน)	๓๐

แผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดของกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔	๔

ตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ในแต่ละมิติของแผนที่ยุทธศาสตร์ กรมอนามัย พ.ศ.๒๕๕๔	๕
ตารางที่ ๒ หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดกรมอนามัยและการแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมาย	๘
ตารางที่ ๓ ตัวอย่างการให้คะแนนการประเมินผลตัวชี้วัดและการพิจารณาจัดสรรเงินโบนัส	๑๔

กรอบแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายยุทธศาสตร์ จากกรมอนามัยไปยังระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๕

๑. บทนำ

การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล เริ่มขึ้นเมื่อองค์กรได้จัดทำยุทธศาสตร์ และมีการนำยุทธศาสตร์นั้นไปปฏิบัติ โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ ขององค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการวัดผลสำเร็จของยุทธศาสตร์ ปัจจุบันหน่วยงานราชการได้นำ ระบบตัวชี้วัดมาใช้อย่างแพร่หลาย แต่กลับพบว่าตัวชี้วัดเหล่านั้นของหลายหน่วยงานขาดความสอดคล้องและ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ มักเป็นตัวชี้วัดงานประจำเสียมากกว่าหรือบางแห่งมีตัวชี้วัดจำนวนมากแต่ตัวชี้วัดเหล่านั้น กลับไม่ได้บอกให้รู้ว่าการดำเนินงานของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นหรือไม่ ทำให้ระบบการวัดและประเมินผลโดยอาศัยตัวชี้วัดกลายเป็นกระบวนการที่ขาดประโยชน์ในการผลักดันและ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

นอกเหนือจากปัญหาการกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แล้ว ปัญหาที่สำคัญของการแปลง ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอีกประการหนึ่งก็คือ การที่บุคลากรแต่ละหน่วยงานแต่ละระดับขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม และรับผิดชอบต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผล โดย ผู้บริหารในระดับต่างๆ และบุคลากรต่างๆ ไปจะมุ่งเน้นในงานประจำของตนเองเป็นหลัก ไม่สามารถเชื่อมโยง ระหว่างบทบาทหน้าที่ของตนเองกับยุทธศาสตร์ขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ไม่สามารถสื่อสารและถ่ายทอดลงไปสู่ระดับผู้บริหารระดับกลางและบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ประกอบกับระบบในการ วัดผลและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรอาจเป็นระบบที่ขาดความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และไม่ได้ มุ่งเน้นไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดระดับ บุคคลจึงจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ายุทธศาสตร์และตัวชี้วัดจะถูกถ่ายทอดไปยังทุกระดับ ขององค์กร ทุกคนในหน่วยงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ ส่งผลให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เอกสารฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภายในกรมอนามัย มีแนวทางที่ชัดเจนในการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับกรมไปสู่ระดับหน่วยงาน/บุคคล เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ในทุกระดับขององค์กร ตลอดจนสามารถกำหนด ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม

ข้อควรคำนึง : ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ คือ ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับนั้นด้วย

- ตัวชี้วัดกรมอนามัย = ตัวชี้วัดของอธิบดีกรมอนามัย
- ตัวชี้วัดสำนัก/กอง/ศูนย์ = ตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงาน (ระดับผู้อำนวยการ)
- ตัวชี้วัดของกลุ่มงาน = ตัวชี้วัดของหัวหน้ากลุ่มงาน

๒. วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

วิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย สามารถเลือกวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

๒.๑ วิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

เป็นแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดที่มีหลักการว่า เป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานของบุคคลควรสอดคล้องหรือ สะท้อนภาระหน้าที่ที่บุคคลนั้นพึงกระทำให้สำเร็จ เพื่อผลักดันให้เป้าหมายการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา บรรลุผล ดังนั้น การกำหนดตัวชี้วัดของบุคคลจึงควรใช้ตัวชี้วัดของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวตั้งในรูปแบบใดรูปแบบ หนึ่งดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นตัวเดียวกันกับผู้บังคับบัญชา ในกรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ

- ผู้บังคับบัญชากับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน ไม่สามารถแบ่งแยกงานระหว่างกันได้ชัดเจน
- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตัวชี้วัดของตนเองให้กับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสิ้น โดยไม่แบ่งงานเป็นส่วนย่อยๆ

๒.๑.๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแบ่งส่วนจากตัวชี้วัดและเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา ค่าเป้าหมายจะถูกแบ่งหรือเฉลี่ยให้กับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละรายรับผิดชอบแตกต่างกันไป โดยผู้บังคับบัญชาจะรับผิดชอบต่อเป้าหมายรวม โดยที่เป้าหมายรวมดังกล่าวเกิดจากผลผลิตของบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคนรวมกัน ในกรณีนี้จะมีบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนๆ กันมากกว่าหนึ่งคน โดยแต่ละคนรับผิดชอบต่อค่าเป้าหมายที่ต่างกันไป

๒.๑.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นคนละตัวกับผู้บังคับบัญชา แต่เป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สะท้อนงานที่เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ในกรณีนี้ ตัวชี้วัดของบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการเพียงบางด้าน เนื่องจากบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ถูกคาดหวังว่าจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จทั้งหมดตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา งานตามเป้าหมายของบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาจึงถูกแบ่งเป็นส่วนๆ โดยมอบหมายให้บุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคนรับผิดชอบในเนื้องานที่แตกต่างกันไป

๒.๒ วิธีการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Workflow-Charting Method)

เป็นการกำหนดตัวชี้วัดโดยการไล่เรียงกระบวนการหรือเนื้องานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ วิธีการนี้เหมาะสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้กับงานซึ่งไม่สามารถใช้วิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่างได้ การกำหนดตัวชี้วัดโดยวิธีนี้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

๑) ไล่เรียงเนื้องานในความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน โดยอาจเริ่มจากกระบวนการทำงานของหน่วยงานก่อน จากนั้นระบุเนื้องานที่ต้องรับผิดชอบในกระบวนการนั้นๆ หรืออาจไล่เรียงเนื้องานจากลักษณะงานที่รับผิดชอบก็ได้

๒) สรุปเนื้องานที่สำคัญจากการไล่เรียงข้างต้น จากนั้นกำหนดตัวชี้วัดให้กับเนื้องานในความรับผิดชอบทีละเนื้องาน ดังนี้

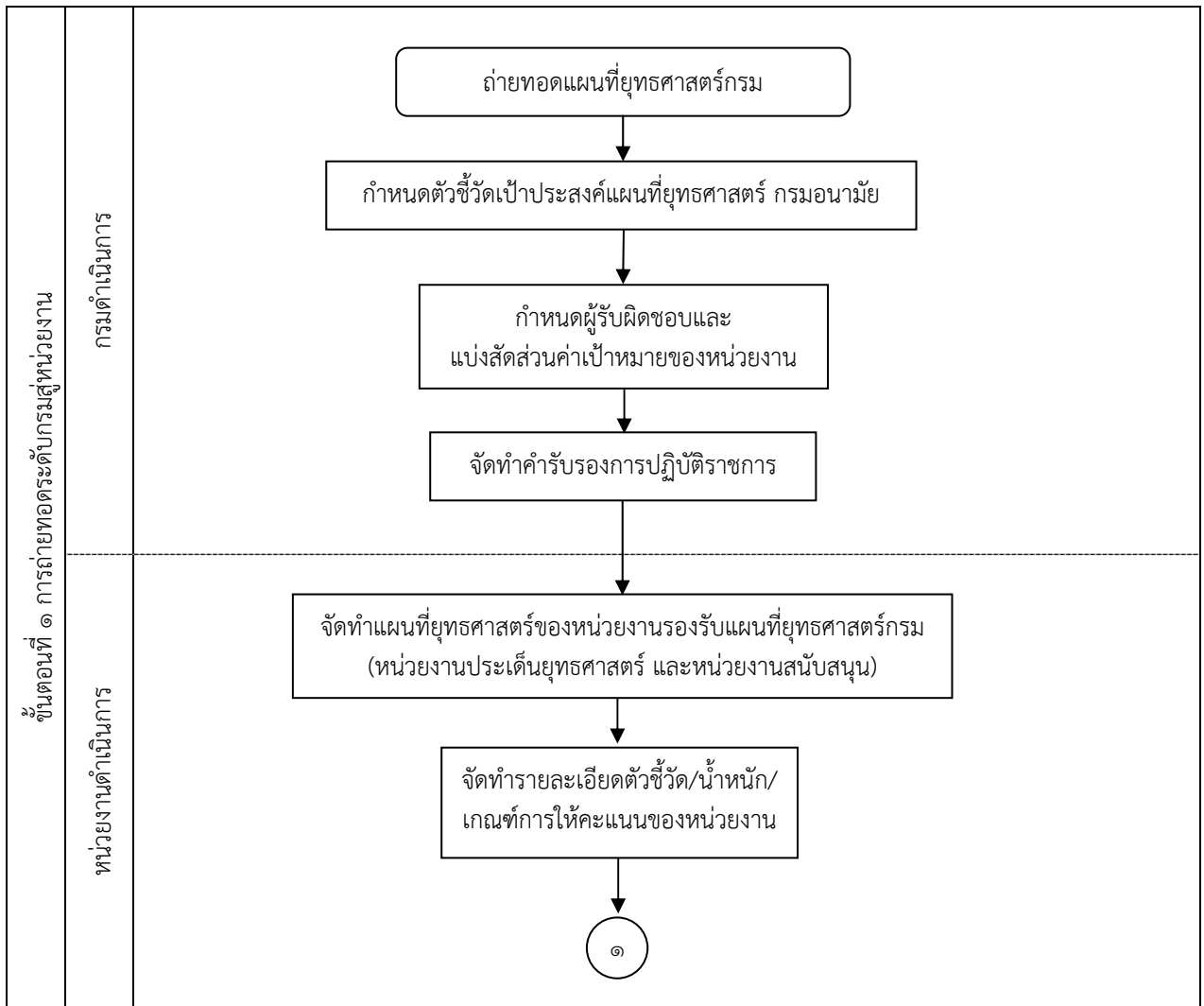
- พิจารณาว่าผลลัพธ์ หรือผลผลิต หรือผลสำเร็จของเนื้องานในความรับผิดชอบนั้น ควรเป็นเช่นใด
- พิจารณาว่าผลลัพธ์ หรือผลผลิต หรือผลสำเร็จดังกล่าวนั้น
 - มีจุดเน้นที่อะไร หรือมีมิติใดที่จะบอกได้ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ปฏิบัติราชการได้ดีกว่าผู้อื่น ในกรณีที่มีมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เดียวกัน เช่น จำนวน (ทำได้ยิ่งมากยิ่งดี) ระยะเวลา (ทำได้ยิ่งเร็วยิ่งดี) ความถูกต้อง (ทำได้ยิ่งถูกต้องยิ่งดี) เป็นต้น
 - จุดเน้น หรือมิติที่เน้นในผลสำเร็จดังกล่าวนั้น จะใช้ข้อใดวัดความสำเร็จ จึงจะสามารถสะท้อนถึงจุดเน้นหรือมิติที่เน้นในความสำเร็จนั้น
- กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัว

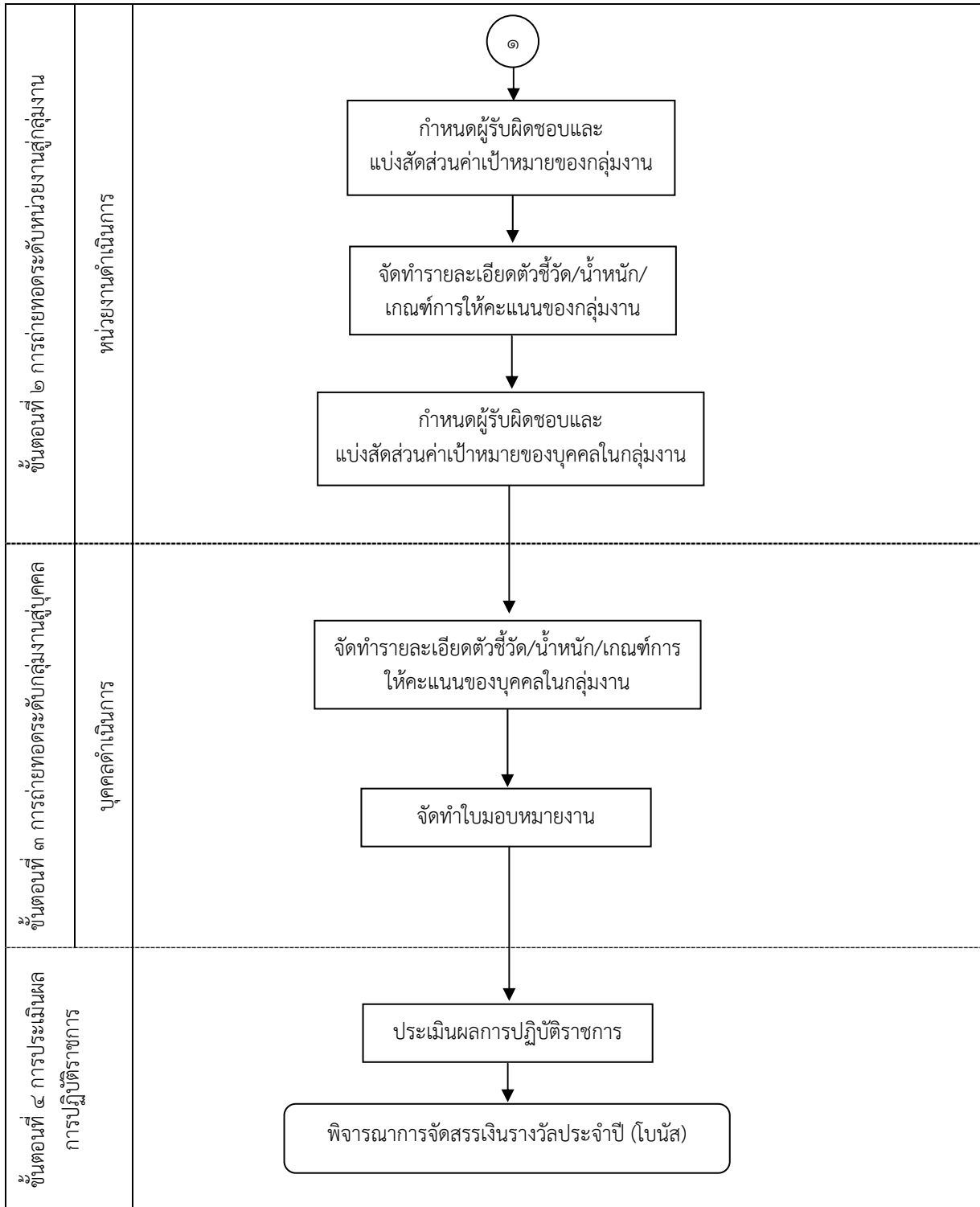
๓) พิจารณาสรุปและตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ จากวิธีการดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละระดับโดยวิธีผสมผสานกัน ได้ตามความเหมาะสม เช่น การถ่ายทอดจากระดับกรม (อธิบดี) สู่ระดับกอง (ผู้อำนวยการกอง) อาจใช้วิธีกำหนด ตัวชี้วัดเหมือนกันแต่แบ่งค่าเป้าหมาย และการถ่ายทอดจากระดับกองสู่ระดับกลุ่มงาน (หัวหน้ากลุ่มงาน) และ ระดับบุคคล อาจใช้วิธีกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ต่างกัน เป็นต้น โดยตัวอย่างการถ่ายทอดตัวชี้วัดแต่ละวิธี สามารถศึกษาได้จากตัวอย่างในภาคผนวก

๓. กรอบแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดของกรมอนามัย

การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล สิ่งสำคัญ คือการกำหนดเป้าประสงค์ที่ต้องการบรรลุในแต่ละระดับ โดยเป้าประสงค์ต้องแสดงถึงสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือ ดำเนินการเพื่อให้งานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะงานตอบสนองยุทธศาสตร์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย พิจารณาถ่ายทอดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานก่อน จากนั้นจึงดำเนินการถ่ายทอดสู่ ระดับกลุ่มงานและระดับบุคคลเป็นลำดับต่อไป ทั้งนี้ กรมอนามัยได้กำหนดกรอบแนวทางในการกำหนดและ ถ่ายทอดตัวชี้วัดของกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ตามขั้นตอนดังแผนภาพที่ ๑





แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดของกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

ขั้นตอนที่ ๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรมสู่หน่วยงาน

กรมอนามัยดำเนินการ

๑.๑ ถ่ายทอดแผนที่ยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย

กรมอนามัย ใช้แผนที่ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖ ที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖ หน้าที่ ๔๑ เป็นจุดเริ่มต้นในการเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยแผนที่ยุทธศาสตร์ดังกล่าวแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์แต่ละมิติ อันจะนำไปสู่เป้าประสงค์หลักคือ เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีตามกลุ่มวัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

๑.๒ กำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์แผนที่ยุทธศาสตร์ กรมอนามัย

จากการทบทวนตัวชี้วัดสำคัญที่สอดคล้องโดยตรงกับเป้าประสงค์แต่ละมิติในแผนที่ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖ กรมอนามัยจึงกำหนดตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ผลักดันความสำเร็จของแต่ละเป้าประสงค์ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖ ดังภาคผนวก ก. ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ได้กำหนดตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ในแต่ละมิติของแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัย พ.ศ.๒๕๕๔

เป้าประสงค์หลัก : เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีตามกลุ่มวัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ		
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
มิติประชาชน	๑. ประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ร่วมกับ อปท.	๑.๑ จำนวนตำบลต้นแบบที่ผ่านเกณฑ์ด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว (LTC) ๑.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานอาหารปลอดภัย
มิติภาคีเครือข่าย	๒. อปท.มีแผนงาน/โครงการรองรับงาน HP/Env.H ในพื้นที่	๒.๑ ระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบการจัดการสุขาภิบาลอาหาร ระดับพื้นฐาน ๒.๒ ระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบการจัดการน้ำบริโภค ระดับพื้นฐาน
	๓. ชมรมมีส่วนร่วมดำเนินการตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง	๓.๑ จำนวนชมรมผู้สูงอายุมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพช่องปาก
	๔. ภาคีเครือข่ายภาครัฐ (ใน สธ.) สนับสนุนและนำองค์ความรู้/นวัตกรรมไปใช้	๔.๑ จำนวนโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์คุณภาพบูรณาการต่อยอด (Health Promoting Hospital plus: HPH+) ๔.๒ จำนวนโรงพยาบาลสายใยรักแห่งครอบครัวที่ผ่านเกณฑ์ระดับทอง ๔.๓ จำนวนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสนับสนุนการจัดบริการที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน ๔.๔ ระดับความสำเร็จของโรงพยาบาลและสถานีนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เข้าร่วมโครงการสาธารณสุขรวมใจณรงค์ลดโลกร้อน ด้วยการสุขาภิบาลอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๔.๕ จำนวนศูนย์อนามัยประสบผลสำเร็จในการขยายผลการดำเนินงานคลินิก DPAC สู่โรงพยาบาล ๔.๖ ร้อยละของสถานีนามัยมีส่วนร่วมผ่านเกณฑ์มาตรฐานสามเสา (HAS)

เป้าประสงค์หลัก : เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีตามกลุ่มวัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ		
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
	๕. ภาควิชาการหรือหน่วยงานภาครัฐ (นอก สธ.)/เอกชน/สื่อมวลชน นำองค์ความรู้/นวัตกรรมไปใช้และเผยแพร่	๕.๑ ร้อยละของโรงเรียนในสังกัด สพฐ./วัดส่งเสริมสุขภาพมีส่วนร่วมผ่านเกณฑ์มาตรฐานสามเสาหลัก (HAS) ๕.๒ จำนวนโรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ๕.๓ จำนวนองค์กรภาครัฐหรือเอกชนผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นองค์กรต้นแบบไร้พุง
มิติ กระบวนการ	๖. พัฒนาระบบการรับรองมาตรฐาน	๖.๑ จำนวนประชาชนและบุคลากรภาคีเครือข่ายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
	๗. พัฒนาระบบการเฝ้าระวังและติดตามประเมินผล	๗.๑ จำนวนนอมนงที่ได้รับการจัดหาเพื่อป้องกันการติดเชื้อเอช ไอ วี จากแม่สู่ลูก
	๘. พัฒนาศักยภาพ/สร้างความสัมพันธ์ภาคีเครือข่าย	๘.๑ จำนวนบุคลากรและประชาชนในพื้นที่เป้าหมายเฉพาะได้รับการพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๘.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
	๙. พัฒนานโยบายสาธารณะและกฎหมาย	๙.๒ กรมอนามัยมีรูปแบบการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพเพื่อสนับสนุนพื้นที่เป้าหมาย
	๑๐. พัฒนางานองค์ความรู้/นวัตกรรม/รูปแบบระบบ	๑๐.๑ การพัฒนางานองค์ความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพ เฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑๐.๒ โครงการศึกษาพัฒนางานองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
	๑๑. พัฒนาระบบการสื่อสารสาธารณะ	๑๑.๑ ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
มิติพื้นฐาน องค์กร	๑๒. องค์กรมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี	๑๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วย ๑๒.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๑๒.๓ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย ๑๒.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน/ภาพรวม ๑๒.๕ ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่าของกรมอนามัย (PMQA) ๑๒.๖ ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนของกรมอนามัย (PMQA)
	๑๓. องค์กรมีวัฒนธรรม ค่านิยม และระบบการจูงใจที่ดี	๑๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ความต้องการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (C/SH) ของกรมอนามัย (PMQA) ๑๓.๒ ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน

เป้าประสงค์หลัก : เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีตามกลุ่มวัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ		
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
	๑๔. บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะด้านวิชาการและการจัดการ	๑๔.๑ ระดับความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน (PMQA) ๑๔.๒ ร้อยละของหลักสูตรอบรมที่ผ่านเกณฑ์ตามหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม (PMQA) ๑๔.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะที่กำหนด (PMQA)
	๑๕. องค์กรมีระบบข้อมูล/สารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย และเข้าถึงง่าย	๑๕.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดทำฐานข้อมูลตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้มีความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย (PMQA) ๑๕.๒ ระดับความสำเร็จของการรายงานข้อมูลแผน/ผลการดำเนินงานโครงการและงบประมาณกรมอนามัย (PMQA)

ตัวชี้วัดของกรม (ค่าเป้าหมาย)	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด และแบ่งค่าเป้าหมาย																															
	ทป	ตส	สภ	จ	ค	ผ	กร	ท	ภ	ปผ	สอ	อพ	อก	ส	ว	กม	ปก	พส	กท	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	
๑๐.จำนวนศูนย์อนามัยประสบผลสำเร็จในการขยายผลการดำเนินงานคลินิก DPAC ผู้โรงพยาบาล (แห่ง)													10																			
๑๑.ร้อยละของสถานอนามัยมีส่วนร่วมผ่านเกณฑ์มาตรฐานส้วมสาธารณะ (HAS) (ร้อยละ)															65																	
๑๒.ร้อยละของโรงเรียนในสังกัด สพฐ. วัดส่งเสริมสุขภาพ มีส่วนผ่านเกณฑ์มาตรฐานส้วมสาธารณะ (HAS) (ร้อยละ)															50/5 5																	
๑๓.จำนวนโรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร (แห่ง)														36																		
๑๔.จำนวนองค์กรภาครัฐหรือเอกชนผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นองค์กรต้นแบบไร้พุง (แห่ง)									150																							
๑๕.จำนวนประชาชนและบุคลากรภาคีเครือข่ายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (๗๕,๐๐๐ ราย)	340	230	455	340	340	680	455	2,960	2,500	1,820	3,410	1,360	570	3,750	2,270	340	795	340	455	3,750	1,930	3,295	5,455	3,640	4,545	4,545	4,205	3,295	7,270	3,750	5,910	
๑๖.จำนวนนมผงที่ได้รับการจัดหาเพื่อป้องกันการติดเชื้อเอช ไอ วี จากแม่สู่ลูก (กก.)														200,000																		
๑๗.จำนวนบุคลากรและประชาชนในพื้นที่เป้าหมายเฉพาะได้รับการพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (ราย)														2,800																		
๑๘.ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (คะแนน)																				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
๑๙.กรมอนามัยมีรูปแบบการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพเพื่อสนับสนุนพื้นที่เป้าหมาย (รูปแบบ)										2												1	1				1				1	
๒๐.การพัฒนาองค์ความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพ เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการอนามัยสิ่งแวดล้อม (ระดับ)	5																															
๒๑.โครงการศึกษาพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (โครงการ)	2							3	1		1	1		2			2	2	6	1	2	1	2	1	1			2	2		1	

ตัวชี้วัดของกรม (ค่าเป้าหมาย)	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด และแบ่งค่าเป้าหมาย																														
	ทป	ตส	สก	จ	ค	ผ	กร	ท	ภ	ปผ	สอ	อพ	อก	ส	ว	กม	ปก	พส	กท	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๓๔.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดทำฐานข้อมูลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย (PMQA) (คะแนน)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
๓๕.ระดับความสำเร็จของการรายงานข้อมูลแผน/ผลการดำเนินงานโครงการและงบประมาณกรมอนามัย (PMQA) (คะแนน)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

คีย์ของหน่วยงาน

ทป = สำนักที่ปรึกษา	ตส = กลุ่มตรวจสอบภายใน	สก = สำนักงานเลขานุการกรม	จ = กองการเจ้าหน้าที่
ค = กองคลัง	ผ = กองแผนงาน	กร = กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ท = สำนักทันตสาธารณสุข
ภ = สำนักโภชนาการ	ปผ = กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	สอ = สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	อพ = กองอนามัยการเจริญพันธุ์
อก = กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	ส = สำนักส่งเสริมสุขภาพ	ว = สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	กม = ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
ปก = ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	พส = ศูนย์อนามัยพื้นที่สูง	กท = กลุ่มพัฒนาความร่วมมือทันตฯ	๑-๑๒ = ศูนย์อนามัยที่ ๑-๑๒

๑.๔ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

เมื่อแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมายให้ทั้ง ๓๑ หน่วยงานแล้ว ให้หน่วยงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ตรงกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน เพื่อรองรับความสำเร็จตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย โดยจัดให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างหัวหน้าหน่วยงานกับผู้บริหารของกรมอนามัย ซึ่งประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้อง ๓ ฝ่าย ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้เสนอคำรับรองฯ รองอธิบดีกรมอนามัยที่กำกับดูแลหน่วยงานนั้น ในฐานะผู้เห็นชอบคำรับรองฯ และอธิบดีกรมอนามัยในฐานะผู้รับคำรับรองฯ ทั้งนี้ คำรับรองฯ จะมี ๒ ฉบับ สำหรับเก็บไว้ที่หน่วยงานเจ้าของคำรับรองฯ ๑ ฉบับ และเก็บไว้ที่กรมอนามัยอีก ๑ ฉบับ เพื่อเป็นหลักฐานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

ข้อควรคำนึง : คำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงาน = ตัวชี้วัดระดับบุคคลของผู้อำนวยการหน่วยงาน

หน่วยงานดำเนินการ

๑.๕ จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานรองรับแผนที่ยุทธศาสตร์กรม

พิจารณาเป้าประสงค์ในแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัย แล้วจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงาน เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์ของกรมกับหน่วยงานในแต่ละมิติตามแบบฟอร์มที่ ๑ ซึ่งมี ๒ กรณี ดังนี้

- กรณีที่เป็นหน่วยงานหลักหรือหน่วยงานร่วมของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖ หน้าที่ ๕๘ หน่วยงานสามารถใช้แผนที่ยุทธศาสตร์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด

- กรณีที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนซึ่งไม่ได้รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ เช่น กองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นต้น ให้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานแสดงความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์ของกรมกับหน่วยงานในแต่ละมิติตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๑.๖ จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของหน่วยงาน โดยนำตัวชี้วัดจากคำรับรองการปฏิบัติราชการมากำหนดเป้าหมายของความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนน ตามแบบฟอร์มที่ ๒

ขั้นตอนที่ ๒ การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานสู่ระดับกลุ่มงาน

๒.๑ หน่วยงานกำหนดกลุ่มงานผู้รับผิดชอบหลักและกลุ่มงานผู้รับผิดชอบร่วมของแต่ละตัวชี้วัด และแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมายไปสู่ทุกกลุ่มงานของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่ ๓ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในการแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมายดังกล่าวนั้น พิจารณาตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือพันธกิจหลักและศักยภาพในการดำเนินงานของกลุ่มงานเป็นสำคัญ

๒.๒ จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของกลุ่มงาน โดยนำตัวชี้วัดของหน่วยงานมากำหนดเป้าหมายของความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนน ตามแบบฟอร์มที่ ๔ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดของกลุ่มงานไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเดียวกันกับตัวชี้วัดของหน่วยงาน แต่มีความสอดคล้องและสามารถผลักดันให้ตัวชี้วัดของกลุ่มงานประสบผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ ๓ การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกลุ่มงานสู่ระดับบุคคล

๓.๑ กลุ่มงานกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบหลักและบุคคลผู้รับผิดชอบร่วมของแต่ละตัวชี้วัด และแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมายไปสู่บุคลากรทุกคนของกลุ่มงาน ตามแบบฟอร์มที่ ๕ ทั้งนี้หลักเกณฑ์ในการแบ่งสัดส่วนค่าเป้าหมายดังกล่าวนี้ พิจารณาตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือพันธกิจหลักและศักยภาพในการดำเนินงานของบุคคลเป็นสำคัญ

๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแต่ละบุคคล โดยนำตัวชี้วัดของกลุ่มงานมากำหนดเป้าหมายของความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนน ตามแบบฟอร์มที่ ๖ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดของบุคคลไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเดียวกันกับตัวชี้วัดของกลุ่มงาน/ผู้บังคับบัญชา แต่มีความสอดคล้องและสามารถผลักดันให้ตัวชี้วัดของกลุ่มงาน/ผู้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จ

๓.๓ จัดทำแบบมอบหมายงานรายบุคคลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กำหนดไว้ในกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมอนามัย ในแต่ละรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ ตามแบบฟอร์มที่ ๗ โดยบุคคลที่รับผิดชอบตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ ต้องมีกิจกรรมหรืองานที่รองรับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยให้ค่าน้ำหนักของงาน/กิจกรรมเป็นสัดส่วนที่มากกว่างานประจำ และเป็นไปตามข้อกำหนดการมอบหมายงานของกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของบุคคลนั้นเอง

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๑ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน/กลุ่มงาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชา ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมอนามัยในแต่ละรอบ การประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดกรอบการประเมินผล ดังกล่าว

๔.๒ กรมอนามัยพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) โดยให้น้ำหนัก/เปอร์เซ็นต์ในการจัดสรรเงินโบนัสกับบุคคลที่มีคะแนนผลการประเมินตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สูงกว่าบุคคลที่มีผลคะแนนตัวชี้วัดงานประจำ ดังตัวอย่างตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ตัวอย่างการให้คะแนนการประเมินผลตัวชี้วัดและการพิจารณาจัดสรรเงินโบนัส

ตัวชี้วัดของนาย ก.	น้ำหนัก	ระดับคะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐)
๑. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	๗๐	๔	$(๒๘๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๕๖$
๒. ตัวชี้วัดงานประจำ	๒๐	๓	$(๖๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๑๒$
๓. ตัวชี้วัดงานประจำ	๑๐	๕	$(๕๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๑๐$
รวมคะแนน			๗๘

ตัวชี้วัดของนางสาว ข.	น้ำหนัก	ระดับคะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐)
๑. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	๔๐	๔	$(๑๖๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๓๒$
๒. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	๔๐	๕	$(๒๐๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๔๐$
๓. ตัวชี้วัดงานประจำ	๒๐	๓	$(๖๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๑๒$
รวมคะแนน			๘๔

ตัวชี้วัดของนาย ค.	น้ำหนัก	ระดับคะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐)
๑. ตัวชี้วัดงานประจำ	๓๕	๔	$(๑๔๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๒๘$
๒. ตัวชี้วัดงานประจำ	๓๐	๔	$(๑๒๐ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๒๔$
๓. ตัวชี้วัดงานประจำ	๓๕	๓	$(๑๐๕ * ๑๐๐) / ๕๐๐ = ๒๑$
รวมคะแนน			๗๓

ลำดับการจัดสรรเงินโบนัส

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ผลคะแนนตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	% การจัดสรรเงินโบนัส
๑	นางสาว ข.	$๓๒ + ๔๐ = ๗๒$	๔๕%
๒	นาย ก.	๕๖	๓๐%
๓	นาย ค.	-	๒๕%

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่า นาย ก. และนางสาว ข. รับผิดชอบตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ ๑ ตัวชี้วัด และ ๒ ตัวชี้วัด ตามลำดับ โดยให้ค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นสัดส่วนที่มากกว่าตัวชี้วัดงานประจำ และเมื่อหน่วยงานพิจารณาจัดสรรเงินโบนัสให้กับบุคคล จะพิจารณาตามลำดับผลคะแนนของตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

๔. แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

แบบฟอร์มแสดงการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลของกรมอนามัย มี ๗ แบบฟอร์ม ดังนี้

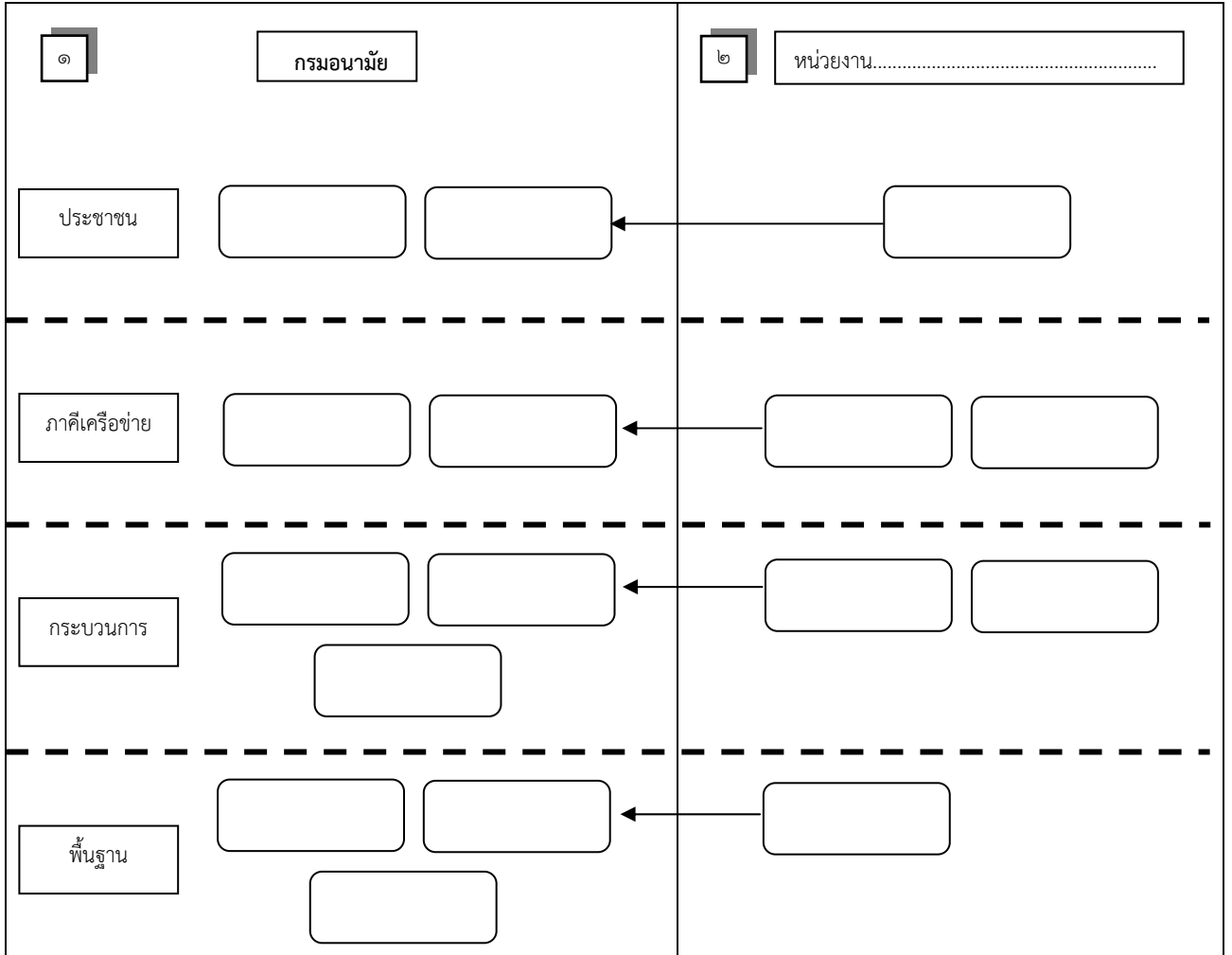
๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย
แบบฟอร์มที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงของแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัยกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกรมอนามัย
แบบฟอร์มที่ ๒ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับหน่วยงาน
๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานสู่ระดับกลุ่มงาน ประกอบด้วย
แบบฟอร์มที่ ๓ ตัวชี้วัดของหน่วยงานและการแบ่งค่าเป้าหมายไปสู่ระดับกลุ่มงาน
แบบฟอร์มที่ ๔ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับกลุ่มงาน
๓. การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกลุ่มงานสู่ระดับบุคคลในกลุ่มงาน ประกอบด้วย
แบบฟอร์มที่ ๕ ตัวชี้วัดของกลุ่มงานและการแบ่งค่าเป้าหมายไปสู่ระดับบุคคล
แบบฟอร์มที่ ๖ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับบุคคลในกลุ่มงาน
แบบฟอร์มที่ ๗ แบบมอบหมายงานรายบุคคล

โดยหน่วยงานกรมอนามัยจะต้องจัดเก็บทุกแบบฟอร์มไว้เป็นหลักฐานเพื่อเตรียมรับการตรวจประเมินจากสำนักงาน ก.พ.ร. ยกเว้นแบบฟอร์มที่ ๑๑ ให้เก็บเฉพาะฉบับสำเนา เนื่องจากจะต้องส่งฉบับจริงให้กับกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน

แบบฟอร์มที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงของแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัยกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกรมอนามัย

กรณีหน่วยงานตามประเด็นยุทธศาสตร์



คำอธิบาย

- ๑ ด้านซ้ายเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย ซึ่งแต่ละกล่องคือเป้าประสงค์ของกรมในแต่ละมิติ
- ๒ ด้านขวาเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานสนับสนุนของกรมอนามัย โดยโยงลูกศรหรือแสดงด้วยสัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่มีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ของกรมอนามัย (จากขวามาซ้าย)
 ทั้งนี้ เป้าประสงค์ในแต่ละมิติของแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ในมิติเดียวกันกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของกรม เช่น เป้าประสงค์ในมิติกระบวนการของหน่วยงาน สอดคล้องกับมิติกระบวนการของกรม แต่สามารถสะท้อนผลลัพธ์สูงสุดในระดับประชาชน จึงนำเป้าประสงค์ดังกล่าวไปไว้ในมิติประชาชนได้ เป็นต้น และแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานควรมีเป้าประสงค์ครอบคลุมในทุกมิติ

แบบฟอร์มที่ ๒ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับหน่วยงาน

หน่วยงาน.....

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย	ข้อมูลปีฐาน (ผลงานปีที่ ผ่านมา)	เกณฑ์การให้คะแนน				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑.									
๒.									
๓.									
๔.									
๕.									
๖.									
๗.									
๘.									
๙.									
๑๐.									

หมายเหตุ ทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๑ ตัวชี้วัด

แบบฟอร์มที่ ๔ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับกลุ่มงาน

กลุ่มงาน..... หน่วยงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย	ข้อมูลปีฐาน (ผลงานปีที่ ผ่านมา)	เกณฑ์การให้คะแนน				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑.									
๒.									
๓.									
๔.									
๕.									
๖.									
๗.									
๘.									
๙.									
๑๐.									

หมายเหตุ ทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๑ ตัวชี้วัด

แบบฟอร์มที่ ๖ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับบุคคลในกลุ่มงาน

ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง

กลุ่มงาน..... หน่วยงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน (ผลงานปีที่ ผ่านมา)	เกณฑ์การให้คะแนน				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑.									
๒.									
๓.									
๔.									
๕.									
๖.									
๗.									
๘.									
๙.									
๑๐.									

หมายเหตุ ทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๑ ตัวชี้วัด

แบบฟอร์มที่ ๗ แบบมอบหมายงานรายบุคคล

แบบมอบหมายงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง.....
 สังกัด
 ชื่อผู้ประเมิน ตำแหน่ง.....

งาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก	ระยะเวลาแล้วเสร็จ
(ลงชื่อ).....ผู้มอบหมาย		(ลงชื่อ).....ผู้รับมอบหมาย		
วันที่.....		วันที่.....		

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. เป้าประสงค์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ในแต่ละมิติของแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัย พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖

เป้าประสงค์หลัก : เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีตามกลุ่มวัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ		
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
มิติประชาชน (แสดง ผลสำเร็จใน การบรรลุ เป้าหมายตาม แผน ยุทธศาสตร์ เป็นการแสดง เจตนารมณ์ว่า ประชาชนได้ อะไร)	๑. ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพ มีทักษะชีวิต ด้านส่งเสริมสุขภาพและการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑. อัตราตายมารดาและทารก ๒. อายุขัยเฉลี่ยของคนไทย
	๒. ชุมชน/ครอบครัวมีศักยภาพเฝ้าระวังสภาวะสุขภาพและปัจจัยเสี่ยงได้	๑. อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ๒. ร้อยละหญิงตั้งครรภ์มีระดับไอโอดีนในปัสสาวะต่ำกว่า ๑๕๐ ไมโครกรัมต่อลิตร ๓. เด็กอายุ ๐-๕ มีพัฒนาการสมวัย ๔. ร้อยละของเด็กและเยาวชนในพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ เจริญเติบโตและมีพัฒนาการตามวัย ๕. จำนวนแกนนำเยาวชนมีศักยภาพในการดำเนินงานอนามัยการเจริญพันธุ์ ๖. ร้อยละประชาชนชายอายุ ๑๕ ขึ้นไปมีรอบเอว < ๙๐ ซม. ๗. ร้อยละประชาชนหญิงอายุ ๑๕ ขึ้นไปมีรอบเอว < ๙๐ ซม. ๘. ร้อยละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ๙. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้เรื่องกระบวนการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
	๓. ชุมชนมีแผนงาน/โครงการ/นวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนต้นแบบตำบลนมแม่ ๒. จำนวนจังหวัดมีแผนงานโครงการควบคุมและป้องกันโรคขาดสารไอโอดีนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ๓. ร้อยละโรงพยาบาลมีการดำเนินการตามมาตรฐานการให้บริการของสถานบริการ ๔. จำนวนจังหวัดที่มีระบบบริหารจัดการกองทุนทันตกรรม เพื่อจัดบริการส่งเสริมและป้องกันโรคในช่องปากที่มีประสิทธิภาพ
	๔. ประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ร่วมกับ อปท.	๑. จำนวนตำบลต้นแบบที่ผ่านเกณฑ์ด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว (LTC) ๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานอาหารปลอดภัย
มิติภาคี เครือข่าย (การให้ ความสำคัญกับ	๕. อปท.มีแผนงาน/โครงการรองรับงาน HP/Env.H ในพื้นที่	๑. ระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบการจัดการสุขาภิบาลอาหาร ระดับพื้นฐาน ๒. ระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบการจัดการน้ำบริโภค ระดับพื้นฐาน

เป้าประสงค์หลัก : เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีตามกลุ่มวัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ		
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
ผู้รับบริการในการให้บริการที่มีคุณภาพซึ่งเป็นผลจากการร่วมคิด ร่วมทำของภาคีทุกภาคส่วน	๖. ชุมรมมีส่วนร่วมดำเนินการตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง	๑. จำนวนชมรมผู้สูงอายุมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพช่องปาก ๒. จำนวนชมรมผู้สูงอายุผ่านเกณฑ์ชมรมผู้สูงอายุคุณภาพ ๓. จำนวนชมรมเลี้ยงลูกด้วยนมแม่
	๗. ภาคีเครือข่ายภาครัฐ (ใน สธ.) สนับสนุนและนำองค์ความรู้/นวัตกรรมไปใช้	๑. จำนวนโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์คุณภาพบูรณาการต่อยอด (Health Promoting Hospital plus: HPH+) ๒. จำนวนโรงพยาบาลสายใยรักแห่งครอบครัวที่ผ่านเกณฑ์ระดับทอง ๓. จำนวนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสนับสนุนการจัดบริการที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน ๔. ระดับความสำเร็จของโรงพยาบาลและสถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เข้าร่วมโครงการสาธารณสุขรวมใจณรงค์ลดโลกร้อน ด้วยการสุขภาพอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๕. จำนวนศูนย์อนามัยประสบความสำเร็จในการขยายผลการดำเนินงานคลินิก DPAC สู่วิทยาลัย ๖. ร้อยละของสถานีนอนามัยมีส่วนร่วมผ่านเกณฑ์มาตรฐานสามเสา (HAS)
	๘. ภาคีเครือข่ายภาครัฐ (นอก สธ.)/เอกชน/สื่อมวลชน นำองค์ความรู้/นวัตกรรมไปใช้และเผยแพร่	๑. ร้อยละของโรงเรียนในสังกัด สพฐ./วัดส่งเสริมสุขภาพ มีส่วนผ่านเกณฑ์มาตรฐานสามเสา (HAS) ๒. จำนวนโรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ๓. จำนวนองค์กรภาครัฐหรือเอกชนผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นองค์กรต้นแบบไร้พุง
มิติ กระบวนการ (แสดงความสามารถในการบริหารจัดการภายใน)	๙. พัฒนาระบบการรับรองมาตรฐาน	๑. จำนวนประชาชนและบุคลากรภาคีเครือข่ายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
	๑๐. พัฒนาระบบการเฝ้าระวังและติดตามประเมินผล	๑. จำนวนนมผงที่ได้รับการจัดการเพื่อป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี จากแม่สู่ลูก
	๑๑. พัฒนาศักยภาพ/สร้างความสัมพันธ์ภาคีเครือข่าย	๑. จำนวนบุคลากรและประชาชนในพื้นที่เป้าหมายเฉพาะได้รับการพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
	๑๒. พัฒนานโยบายสาธารณะและกฎหมาย	๑. กรมอนามัยมีรูปแบบการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพเพื่อสนับสนุนพื้นที่เป้าหมาย
	๑๓. พัฒนาระบบการนำองค์ความรู้/นวัตกรรม/รูปแบบระบบ	๑. การพัฒนาองค์ความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพ เฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒. โครงการศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
	๑๔. พัฒนาระบบการสื่อสารสาธารณะ	๑. ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

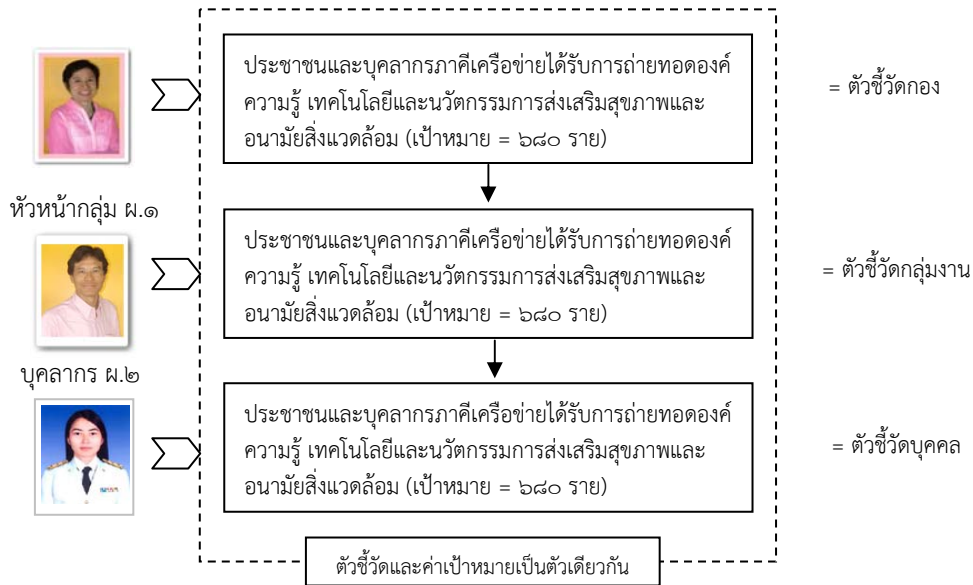
เป้าประสงค์หลัก : เพื่อให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีตามกลุ่มวัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ		
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
มิติพื้นฐาน องค์กร (แสดงการ พัฒนาพื้นฐาน และสมรรถนะ องค์กรให้ พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลง)	๑๕. องค์กรมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วย ๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๓. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย ๔. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน/ภาพรวม ๕. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่าของกรมอนามัย (PMQA) ๖. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนของกรมอนามัย (PMQA)
	๑๖. องค์กรมีวัฒนธรรม ค่านิยม และระบบการจูงใจที่ดี	๑. ร้อยละความสำเร็จของการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ความต้องการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (C/SH) ของกรมอนามัย (PMQA) ๒. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน
	๑๗. บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะด้านวิชาการและการจัดการ	๑. ระดับความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน (PMQA) ๒. ร้อยละของหลักสูตรอบรมที่ผ่านเกณฑ์ตามหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม (PMQA) ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะที่กำหนด (PMQA)
	๑๘. องค์กรมีระบบข้อมูล/สารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย และเข้าถึงง่าย	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดทำฐานข้อมูลตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้มีความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย (PMQA) ๒. ระดับความสำเร็จของการรายงานข้อมูลแผน/ผลการดำเนินงานโครงการและงบประมาณกรมอนามัย (PMQA)

ภาคผนวก ข. ตัวอย่างการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑.๑ วิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

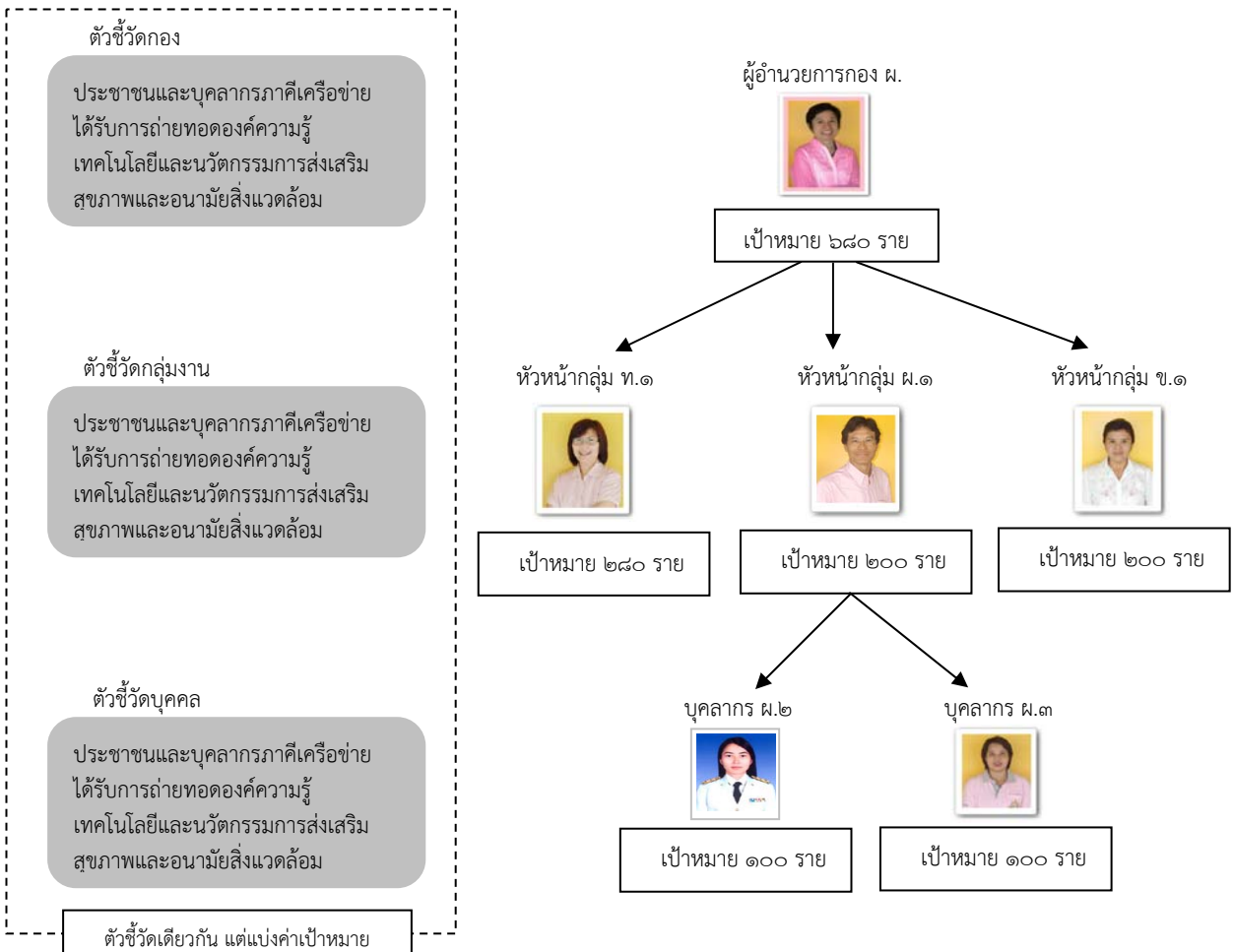
๑.๑.๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นตัวเดียวกันกับผู้บังคับบัญชา

ตัวอย่างที่ ๑



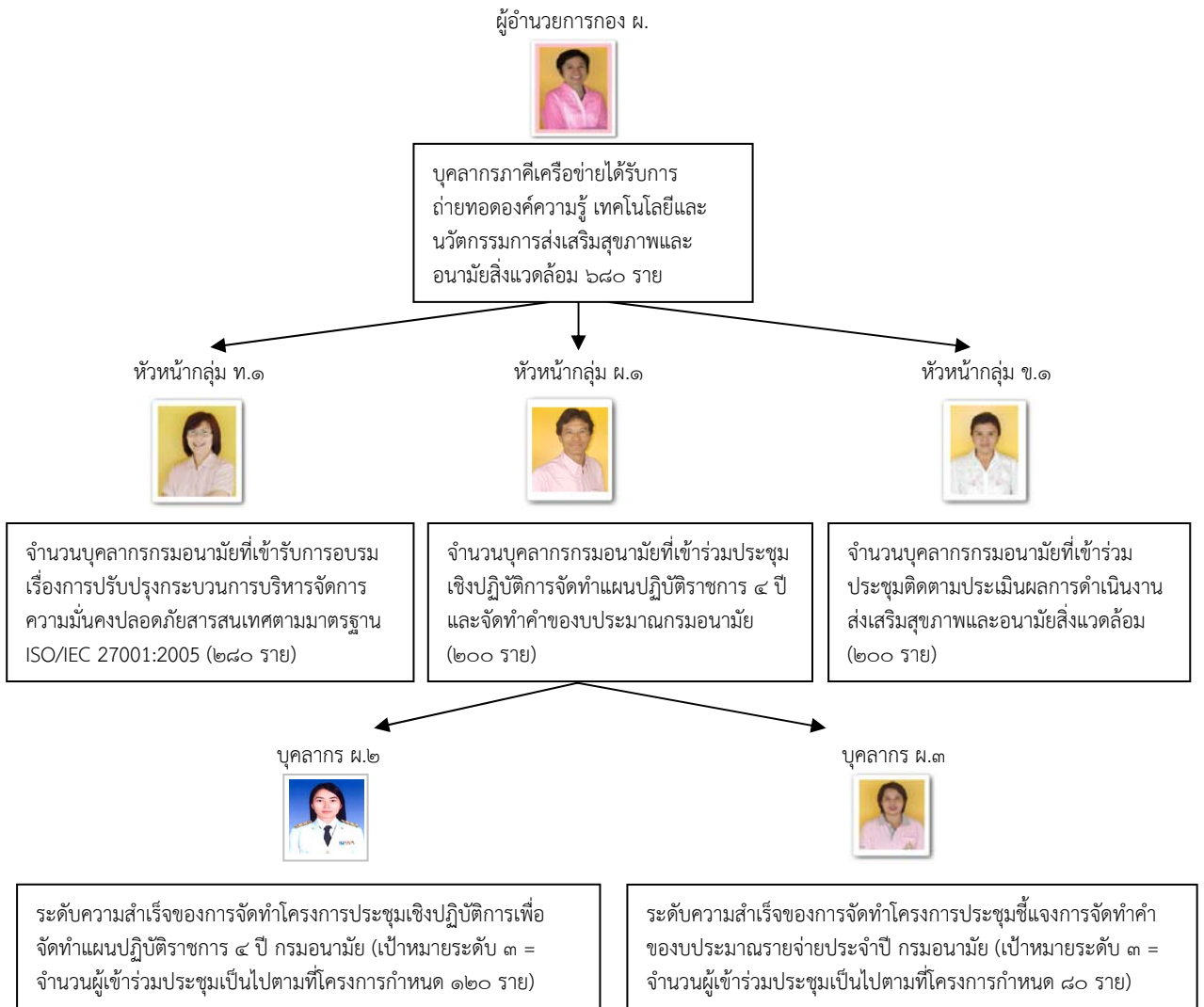
๑.๑.๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแบ่งส่วนจากตัวชี้วัดและเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา

ตัวอย่างที่ ๒



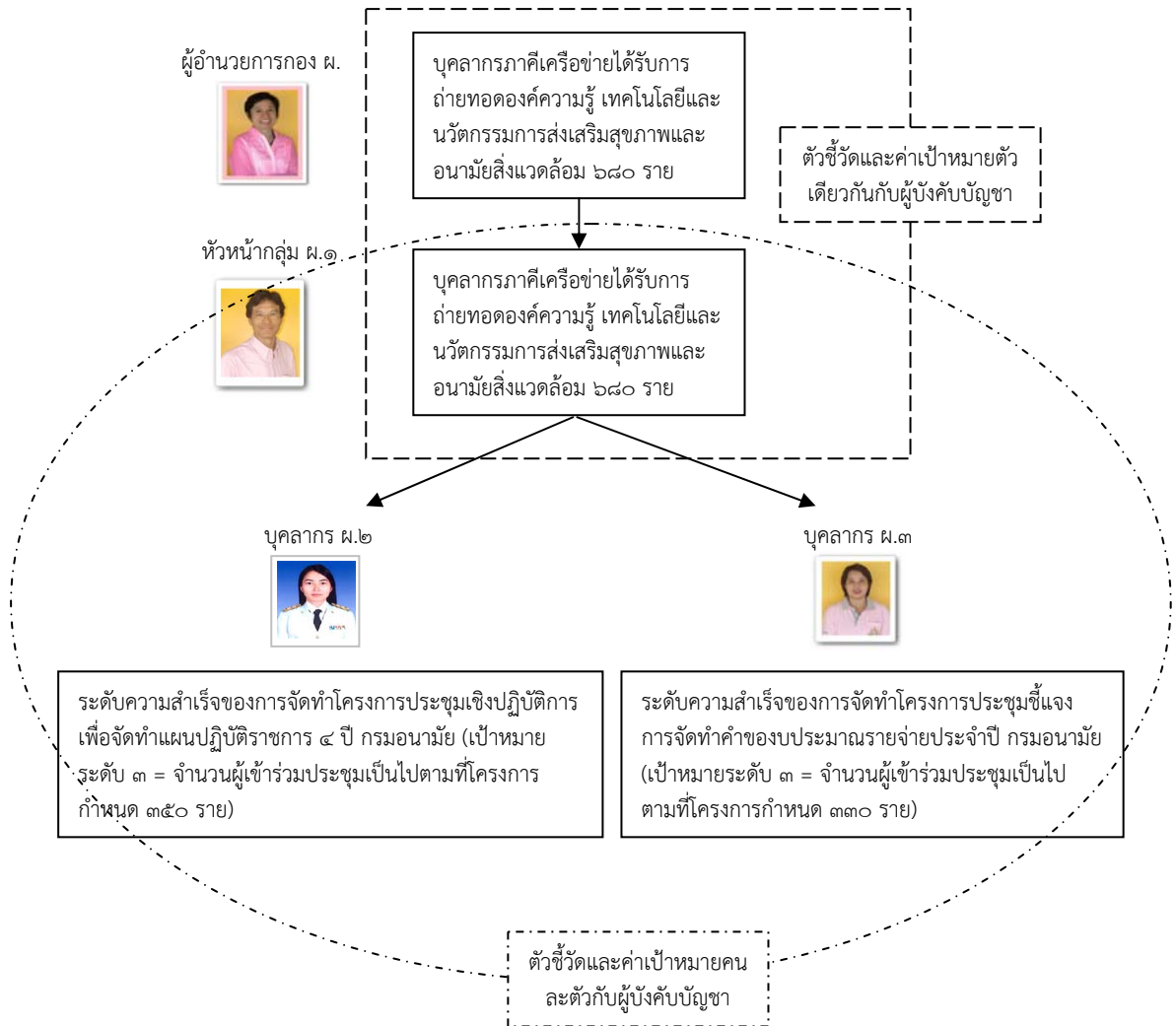
๑.๑.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นคุณละตัวกับผู้บังคับบัญชา

ตัวอย่างที่ ๓



๑.๑.๔ ตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแบบผสมผสานหลายๆวิธี

ตัวอย่างที่ ๔



๑.๒ วิธีการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-Charting Method)

ตัวอย่างที่ ๕

กลุ่มนโยบายและแผน (หัวหน้ากลุ่ม ผ.๑) รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี กรมอนามัย โดยมีกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี กรมอนามัย
- (๒) สื่อสารแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี กรมอนามัย ให้หน่วยงานกรมอนามัยทราบ
- (๓) ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๔) บันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และคำของบประมาณประจำปี ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-budgeting)

ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว จะมี บุคลากร ผ.๒ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ) และ บุคลากร ผ.๓ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ) รับผิดชอบในกระบวนการต่างกัน ดังนี้

- บุคลากร ผ.๒ มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และสื่อสารแผน โดยรับผิดชอบกระบวนการประสาน รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี กรมอนามัย รวมทั้งสื่อสารแผนปฏิบัติการ ๔ ปีฯ ให้หน่วยงานกรมอนามัยทราบ
- บุคลากร ผ.๓ มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคำของบประมาณและบันทึกลง e-budgeting โดยรับผิดชอบกระบวนการประสาน รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้งบันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และคำของบประมาณประจำปี ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-budgeting)

ผู้อำนวยการกอง ผ.



ตัวชี้วัด : บุคลากรภาคีเครือข่ายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒๘๐ ราย

หัวหน้ากลุ่ม ผ.๑



หน้าที่ : จัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีกรมอนามัย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และการจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี

บุคลากร ผ.๒



บุคลากร ผ.๓



หน้าที่ : จัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และสื่อสารแผน

หน้าที่ : จัดทำค่าของงบประมาณและบันทึกงบ e-budgeting

กระบวนการ

ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี กรมอนามัย

ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี กรมอนามัย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดงบประมาณประกอบแผนปฏิบัติการ ๔ ปี กรมอนามัย

กระบวนการ

สื่อสารแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี กรมอนามัยให้หน่วยงานกรมอนามัยทราบ

บันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการ ๔ ปี และค่าของงบประมาณประจำปีในระบบ e-budgeting

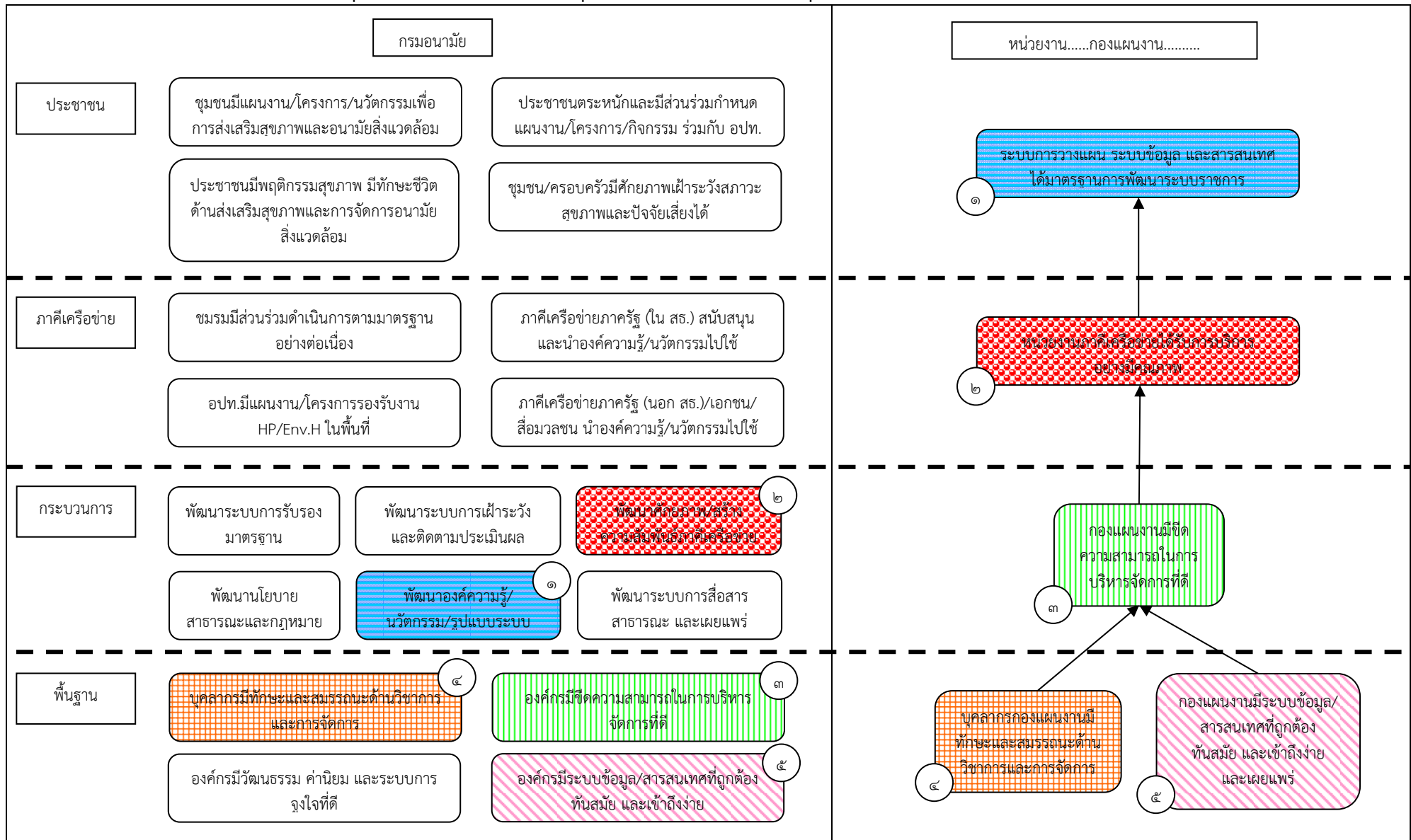
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยที่มีความเข้าใจในแผนปฏิบัติการ ๔ ปี

ตัวชี้วัด : ร้อยละความผิดพลาดในการบันทึกข้อมูลในระบบ e-budgeting

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับ

แบบฟอร์มที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงของแผนที่ยุทธศาสตร์กรมอนามัยกับแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานสนับสนุน



แบบฟอร์มที่ ๒ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับหน่วยงาน

หน่วยงาน.....กองแผนงาน.....

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย	ข้อมูล ปีฐาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑. ระบบการวางแผน ระบบข้อมูล และสารสนเทศได้มาตรฐานการพัฒนา ระบบราชการ	๑. จำนวนประชาชนและบุคลากรภาคีเครือข่ายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑๕	๖๘๐ ราย		๕๔๔	๕๗๘	๖๑๒	๖๔๖	๖๘๐
๒. หน่วยงานภาคีเครือข่ายได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ	๒. ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร -สำนักงานเลขาธิการกรม และหน่วยงานส่วนภูมิภาค	๕	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
	-หน่วยงานส่วนกลาง และศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	๕	๑๐๐ คะแนน		๑๐ คะแนน	๗๐ คะแนน	๙๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	-
	๓. ร้อยละความสำเร็จของการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ความต้องการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (C/SH) ของกรมอนามัย -หน่วยงานส่วนกลาง	๕	๑๐๐ คะแนน		๒๕ คะแนน	๕๐ คะแนน	๗๕ คะแนน	๑๐ คะแนน	-
	-หน่วยงานส่วนภูมิภาค	๕	๑๐๐ คะแนน		๒๕ คะแนน	๕๐ คะแนน	๗๕ คะแนน	-	๑๐๐ คะแนน
๓. กองแผนงานมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี	๔. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่าของกรมอนามัย ๔.๑ ถ่ายทอดองค์ความรู้ - กระบวนการถ่ายทอดฝึกอบรม	๕	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
	๕. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนของกรมอนามัย	๕	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
	๖. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๕	๑๐๐ คะแนน		๑๕ คะแนน	๓๕ คะแนน	๔๐ คะแนน	๕๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
	๗. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ๗.๑ ความสามารถในการเบิกจ่ายรายจ่ายลงทุน	๑๐	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
	๘. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน	๑๐	๑๐๐ คะแนน		๕ คะแนน	๒๕ คะแนน	๕๕ คะแนน	๙๕ คะแนน	๑๐๐ คะแนน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย	ข้อมูล ปีฐาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
					๑	๒	๓	๔	๕
๔. บุคลากรกองแผนงานมีทักษะและสมรรถนะด้านวิชาการและการจัดการ	๙. ระดับความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน	๑๐	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
	๑๐. ร้อยละของหลักสูตรการอบรมที่ผ่านเกณฑ์ตามหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๑๐	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
	๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะที่กำหนด	๑๐	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
๕. กองแผนงานมีระบบข้อมูล/สารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และเข้าถึงง่าย และเผยแพร่	๑๒.ระดับความสำเร็จของการรายงานข้อมูลแผน/ผลการดำเนินงานโครงการและงบประมาณกรมอนามัย	๑๐	๑๐๐ คะแนน		๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานสู่ระดับกลุ่มงาน

แบบฟอร์มที่ ๓ แบบสรุปตัวชี้วัดของหน่วยงานและการแบ่งค่าเป้าหมายไปสู่ระดับกลุ่มงาน

หน่วยงาน.....กองแผนงาน.....

ตัวชี้วัดของหน่วยงาน	กลุ่มงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดและการแบ่งค่าเป้าหมาย				
	กลุ่มนโยบายและแผน	กลุ่มเทคโนโลยีฯ	กลุ่มข้อมูลฯ	กลุ่มวิเทศสัมพันธ์	กลุ่มอำนวยการ
๑. จำนวนประชาชนและบุคลากรภาคีเครือข่ายที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๐๐ ราย	๒๘๐ ราย	๒๐๐ ราย	-	-
๒. ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	-	-	๑๐๐ คะแนน	-	๑๐๐ คะแนน
๓. ร้อยละความสำเร็จของการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ความต้องการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (C/SH) ของกรมอนามัย	-	-	-	-	๑๐๐ คะแนน
๔. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่าของกรมอนามัย ๔.๑ ถ่ายทอดองค์ความรู้ - กระบวนการถ่ายทอดฝึกอบรม	-	๑๐๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	-	-
๕. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนของกรมอนามัย	-	-	-	-	๑๐๐ คะแนน
๖. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	-	-	-	-	๑๐๐ คะแนน
๗. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ๗.๑ ความสามารถในการเบิกจ่ายรายจ่ายลงทุน	-	-	-	-	๑๐๐ คะแนน
๘. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน	-	-	-	-	๑๐๐ คะแนน
๙. ระดับความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน	-	-	-	๑๐๐ คะแนน	-
๑๐. ร้อยละของหลักสูตรการอบรมที่ผ่านเกณฑ์ตามหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๑๐๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	-	-	-
๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะที่กำหนด	-	-	-	-	๑๐๐ คะแนน
๑๒. ระดับความสำเร็จของการรายงานข้อมูลแผน/ผลการดำเนินงานโครงการและงบประมาณกรมอนามัย	-	-	๑๐๐ คะแนน	-	-

แบบฟอร์มที่ ๔ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับกลุ่มงาน

กลุ่มงาน.....กลุ่มนโยบายและแผน..... หน่วยงานกองแผนงาน.....

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่า เป้าหมาย	ข้อมูลปี ฐาน (ผลงานปี ที่ผ่านมา)	เกณฑ์การให้คะแนน				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑. บุคลากร กรมอนามัย ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ ด้านการ วางแผน การ ติดตาม ประเมินผล และเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. จำนวน บุคลากรกรม อนามัยได้รับการ ถ่ายทอดองค์ ความรู้ด้านการ วางแผนงานและ แผนงบประมาณ	๔๐	๒๐๐ ราย	-	๑๙๐ ราย	๑๙๕ ราย	๒๐๐ ราย	๒๐๕ ราย	๒๑๐ ราย
๓. กอง แผนงานมีขีด ความสามารถ ในการบริหาร จัดการที่ดี	๘. ระดับ ความสำเร็จตาม มาตรการควบคุม ภายใน	๓๐	๑๐๐ คะแนน	-	๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน
๔. บุคลากร กองแผนงานมี ทักษะและ สมรรถนะด้าน วิชาการและ การจัดการ	๑๐. ระดับ ความสำเร็จของ การจัดหลักสูตร ฝึกอบรมตาม เกณฑ์ หลักประกัน คุณภาพการ ฝึกอบรม	๓๐	๑๐๐ คะแนน	-	๒๐ คะแนน	๔๐ คะแนน	๖๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน

หมายเหตุ ทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๑ ตัวชี้วัด

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลในกลุ่มงาน

แบบฟอร์มที่ ๕ แบบสรุปตัวชี้วัดของกลุ่มงานและการแบ่งค่าเป้าหมายไปสู่ระดับบุคคล

กลุ่มงานกลุ่มนโยบายและแผน..... หน่วยงาน.....กองแผนงาน.....

ตัวชี้วัดของกลุ่มงาน (ค่าเป้าหมาย)	บุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดและการค่าเป้าหมาย			
	โสภณ อรุณแสง	ณอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์	จารุทัศน์ ตั้งกิริติชัย	กุลนันท์ เสนคำ
๑. จำนวนบุคลากรกรมอนามัยได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวางแผนงานและแผนงบประมาณ	-	-	๑๐๐ ราย	๑๐๐ ราย
๘. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน	๑๐๐ คะแนน	-	-	-
๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามเกณฑ์หลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม	-	๑๐๐ คะแนน	-	-

แบบฟอร์มที่ ๖ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนระดับบุคคลในกลุ่มงาน

ชื่อ-สกุล.....นางกุลนันท์.....เสนคำ..... ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ.....
 กลุ่มงาน.....กลุ่มนโยบายและแผน..... หน่วยงานกองแผนงาน.....

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่า เป้าหมาย	ข้อมูลปี ฐาน (ผลงานปี ที่ผ่านมา)	เกณฑ์การให้คะแนน				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑. บุคลากร กรมอนามัย ได้รับการ พัฒนา ศักยภาพด้าน การวางแผน	๑. ระดับ ความสำเร็จ ของการจัด ประชุมจัดทำ แผนปฏิบัติ ราชการ ๔ ปี กรมอนามัย	๑๐๐	ระดับ ๓ (๑๐๐ ราย)	-	จัดทำ โครงการ จัด ประชุม	จัดทำ เอกสาร ประกอบการ ประชุม	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการจัดประชุมได้ตามเป้าหมายเชิงปริมาณ (๑๐๐ ราย) และเวลาที่กำหนด ● มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าประชุม ● ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าประชุมมีความพึงพอใจระดับดี-ดีมาก 	จัดทำ รายงาน การ ประชุม พร้อมผล การ ประเมิน ความพึง พอใจแจ้ง หน่วยงาน ภายใน ๑๕ วัน ทำการ	สรุปทเรียน จากการจัด ประชุม พร้อม ข้อเสนอแนะ ที่สร้างสรรค์ มีคุณภาพ

หมายเหตุ ทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๑ ตัวชี้วัด

แบบฟอร์มที่ ๗ แบบมอบหมายงานรายบุคคล

แบบมอบหมายงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นางกุลนันท์...เสนาคำ..... ตำแหน่ง.....นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ.....

สังกัดกองแผนงาน...กรมอนามัย.....

ชื่อผู้ประเมินนายสืบพงษ์...ไชยพรรค..... ตำแหน่ง.....นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ.....

งาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก	ระยะเวลาแล้วเสร็จ
๑. การจัดประชุมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี กรมอนามัย	ระดับความสำเร็จของการจัดประชุมจัดทำแผน ปฏิบัติราชการ ๔ ปี กรมอนามัย	ระดับ ๓	๔๐	ก.ย.๕๔
๒. การจัดทำกรอบการถ่ายทอดตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบการถ่ายทอดตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	ระดับ ๓	๓๐	ก.ค.-ส.ค.๕๔
๓. การจัดทำผลการดำเนินงานหมวด ๒ รอบ ๖ เดือน และ ๙ เดือน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการดำเนินงานหมวด ๒ รอบ ๖ เดือน และ ๙ เดือน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔	ระดับ ๓	๓๐	ก.ค.๕๔

(ลงชื่อ).....ผู้มอบหมาย
วันที่.....

(ลงชื่อ)..... ผู้รับมอบหมาย
วันที่.....