

หน่วยงานเจ้าภาพ	กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
ตัวชี้วัดที่ 3.7	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา
หน่วยงานที่รับการประเมิน	กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เลือกเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงาน
คำนิยาม	<p>➤ การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น หมายถึง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 62 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในราชการพลเรือนสามัญต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยเหตุนี้ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงต้องยึดถือมาตรฐานในเรื่องต่างๆ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันได้แก่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง คุณวุฒิ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทั้งนี้การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อกำหนดของตัวชี้วัด “ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา” มุ่งเน้นที่การเตรียมความพร้อมพัฒนาข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน และชำนาญการ/ชำนาญงาน ของหน่วยงาน</p> <p>➤ แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง เครื่องมือช่วยสนับสนุนในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงใช้เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายของตนที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการ หรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานและองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นนี้อาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น</p> <p>➤ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ ข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน ได้รับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับประกาศกรมอนามัยตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ สธ 0902.03/ว 8070 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2560 เรื่อง กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ</p>
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	ทุกหน่วยงานลงรายงานในระบบ DOC
แหล่งข้อมูล	รายงานผลการดำเนินงานในระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC) และเว็บไซต์ของหน่วยงาน
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ ข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงานของหน่วยงาน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ ข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน ทั้งหมดของหน่วยงาน
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน = $(A/B) \times 100$
ระยะเวลาประเมินผล	รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564) รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม 2564)

เกณฑ์การประเมิน :																													
รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564)																													
ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน																								
1	Assessment มีรายการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่นำมาใช้วิเคราะห์ในการดำเนินงาน			1	มีรายการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ 1. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน แสดงผลผลิตต่อผลลัพธ์ระดับ T - หลักฐานแสดงรายงานการนำข้อมูลมาใช้ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการ รองรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานในอนาคต 2. ด้านผู้รับบริการ - กลุ่มผู้รับบริการปัจจุบัน - ความต้องการ มีหลักฐานแสดงรายการข้อมูลของกลุ่ม ผู้รับบริการและความต้องการของผู้รับบริการ 3. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปัจจุบัน - ความต้องการ มีหลักฐานแสดงรายการข้อมูลและความต้องการ ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย																								
2	Advocacy / Intervention (จากผลการวิเคราะห์ Assessment) 2.1 มีมาตรการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2.2 มีประเด็นความรู้ที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา			1	มีหลักฐานแสดงข้อเสนอมาตรการ และประเด็นความรู้ ที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ (1 ประเด็นความรู้สามารถเข้ารับการพัฒนาได้มากกว่า 1 คน)																								
3	Management and Governance - มีแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน - มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน			1	- มีแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย โดยแผนพัฒนาต้องสอดคล้องกับ กรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) กรมอนามัย และผ่านการ วิเคราะห์ด้วยรูปแบบของการมีส่วนร่วมจาก ผู้เกี่ยวข้อง - มีหลักฐานแสดงรายงานการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน และการนำขึ้นเว็บไซต์ ของหน่วยงานภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป																								
4	Output ผลผลิต - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล			1	หลักฐานแสดงผลการดำเนินงานตามแผนและ มาตรการที่กำหนดตรงเป้าหมายเป็นสัดส่วน ตามที่กำหนด (1)																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>0.2</th> <th>0.4</th> <th>0.6</th> <th>0.8</th> <th>1.0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละของบุคลากร</td> <td>80-</td> <td>85-</td> <td>90-</td> <td>95-</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มเป้าหมายจัดทำ</td> <td>84</td> <td>89</td> <td>94</td> <td>99</td> <td></td> </tr> <tr> <td>แผนพัฒนารายบุคคล</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						คะแนน	0.2	0.4	0.6	0.8	1.0	ร้อยละของบุคลากร	80-	85-	90-	95-	100	กลุ่มเป้าหมายจัดทำ	84	89	94	99		แผนพัฒนารายบุคคล					
คะแนน	0.2	0.4	0.6	0.8	1.0																								
ร้อยละของบุคลากร	80-	85-	90-	95-	100																								
กลุ่มเป้าหมายจัดทำ	84	89	94	99																									
แผนพัฒนารายบุคคล																													

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน												
5	<p>Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (วัดจากบุคลากรที่ดำเนินการได้ครบทุกกิจกรรมตามแผนในรอบ 5 เดือนแรก)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>ร้อยละผู้ได้รับการพัฒนา</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.2</td> <td>10 – 14</td> </tr> <tr> <td>0.4</td> <td>15 – 19</td> </tr> <tr> <td>0.6</td> <td>20 – 24</td> </tr> <tr> <td>0.8</td> <td>25 – 29</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>30 ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	ร้อยละผู้ได้รับการพัฒนา	0.2	10 – 14	0.4	15 – 19	0.6	20 – 24	0.8	25 – 29	1	30 ขึ้นไป	1	หลักฐานแสดงผลลัพธ์ตรงเป้าหมายเป็นสัดส่วนตามที่กำหนด (1)
ระดับคะแนน	ร้อยละผู้ได้รับการพัฒนา														
0.2	10 – 14														
0.4	15 – 19														
0.6	20 – 24														
0.8	25 – 29														
1	30 ขึ้นไป														
	คะแนนรวม	5													

รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม 2564)

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน												
1	<p>Assessment</p> <p>- มีข้อมูลผลการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2563-กุมภาพันธ์ 2564) มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทบทวนมาตรการ และประเด็นความรู้</p>	1	<p>1. มีหลักฐานแสดงถึงการนำผลการดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2563-กุมภาพันธ์ 2564) มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทบทวนมาตรการ และประเด็นความรู้</p> <p>2. มีรายงานผลการวิเคราะห์</p>												
2	<p>Advocacy / Intervention (จากผลการวิเคราะห์ Assessment)</p> <p>2.1 มีการทบทวนมาตรการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.2 มีประเด็นความรู้ที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา</p>	1	มีข้อเสนอมาตรการ และประเด็นความรู้ ที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ (1 ประเด็นความรู้สามารถเข้ารับการพัฒนาได้มากกว่า 1 คน)												
3	<p>Management and Governance</p> <p>- มีแผนขับเคลื่อนการดำเนินงาน</p> <p>- มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน</p>	1	<p>- แผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ฉบับทบทวน</p> <p>- มีหลักฐานแสดงรายงานการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เช่น รายงานการประชุม หนังสือแจ้งเวียน เป็นต้น และการนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป</p>												
4	<p>Output ผลผลิต</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดในแผน (รวมกัน 2 รอบ)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คะแนน</th> <th>0.2</th> <th>0.4</th> <th>0.6</th> <th>0.8</th> <th>1.0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการเทียบกับกิจกรรมตามแผน</td> <td>60-64</td> <td>65-69</td> <td>70-74</td> <td>75-79</td> <td>80 ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	คะแนน	0.2	0.4	0.6	0.8	1.0	ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการเทียบกับกิจกรรมตามแผน	60-64	65-69	70-74	75-79	80 ขึ้นไป	1	มีผลผลิตตรงเป้าหมายเป็นสัดส่วนตามที่กำหนด
คะแนน	0.2	0.4	0.6	0.8	1.0										
ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการเทียบกับกิจกรรมตามแผน	60-64	65-69	70-74	75-79	80 ขึ้นไป										

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน												
5	Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (รวมกัน 2 รอบ) <table border="1" data-bbox="336 432 876 656"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>ร้อยละผู้ได้รับการพัฒนา</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.2</td> <td>60 – 64</td> </tr> <tr> <td>0.4</td> <td>65 – 69</td> </tr> <tr> <td>0.6</td> <td>70 – 74</td> </tr> <tr> <td>0.8</td> <td>75 – 79</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>80 ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	ร้อยละผู้ได้รับการพัฒนา	0.2	60 – 64	0.4	65 – 69	0.6	70 – 74	0.8	75 – 79	1	80 ขึ้นไป	1	มีผลลัพธ์ตรงเป้าหมายเป็นสัดส่วนตามที่กำหนด
ระดับคะแนน	ร้อยละผู้ได้รับการพัฒนา														
0.2	60 – 64														
0.4	65 – 69														
0.6	70 – 74														
0.8	75 – 79														
1	80 ขึ้นไป														
	คะแนนรวม	5													
เงื่อนไข : (ถ้ามี)															
เอกสารสนับสนุน :		ตัวอย่างเช่น คู่มือ, งานวิจัย, เอกสารทางวิชาการ เป็นต้น													
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน															
Baseline data		หน่วยวัด													
		ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ.)													
		2561	2562												
		2563													
		-	-												
		-	-												
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ/ ผู้ประสานงานตัวชี้วัด		1. นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ 0 2590 4124 โทรศัพท์มือถือ 08 8338 4727 โทรสาร 0 2591 8205 E-mail : pakinun.s@anamai.mail.go.th 2. นางสาวเนตรชนก รัตนเนตร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ 0 2590 4083 โทรศัพท์มือถือ 08 3883 0914 โทรสาร 0 2591 8205 E-mail : netchanok.r@anamai.mail.go.th													
ผู้รายงานตัวชี้วัด		1. นางสาวเนตรชนก รัตนเนตร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์ 0 2590 4083 โทรศัพท์มือถือ 08 3883 0914 โทรสาร 0 2591 8205 E-mail : netchanok.r@anamai.mail.go.th													