

รายงานผลการวิเคราะห์
การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล
ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

โดย

พิชญ์สินี พุ่มเหรียญ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
พฤษภาคม พ.ศ.2565

(1)

คำนำ

การศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรคในแต่ละสายงานโดยครอบคลุมทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรค และนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการนำไปพัฒนาต่อยอดหรือนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลฯ ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่การพิจารณาการกำหนดนโยบาย ทิศทาง มาตรการ รวมทั้งการพัฒนารูปแบบวิธีการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีความเข้มแข็ง โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานเครือข่ายให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละพื้นที่ต่อไป

พิชญ์สินี พุ่มเหรียญ

พฤษภาคม พ.ศ.2565

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(1)
สารบัญ	(2)
สารบัญตาราง	(4)
สารบัญแผนภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญ	5
2.3 แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	6
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคล	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.6 กรอบแนวคิดการศึกษา	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	19
3.1 รูปแบบการศึกษา	19
3.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา	19
3.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	19
3.4 กลุ่มตัวอย่าง	20
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	20
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความ	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	23
4.1 ภาพรวมผลการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ของข้าราชการกรมควบคุมโรค	23
4.2 ภาพรวมผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค	28
4.3 ผลการทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง	33
4.4 ผลการเปรียบเทียบ กรณีจำนวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกัน	97
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
5.1 สรุปผลการศึกษา	103
5.2 อภิปรายผล	108
5.3 ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	113
ก ตัวอย่างแบบเก็บข้อมูลชุดที่ 1 ข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลจากระบบ PMS ออนไลน์ สำหรับเตรียมการศึกษาวិเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล	113
ข ตัวอย่างแบบเก็บข้อมูลชุดที่ 2 ข้อมูลจากการตรวจสอบ/ประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป	114

(4)

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงภาพรวมกรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามประเภท	23
4.2	แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรมควบคุมโรคประเภทวิชาการ จำแนกตาม ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับ	24
4.3	แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรมควบคุมโรคประเภททั่วไป จำแนกตามชื่อ ตำแหน่งในสายงานและระดับ	25
4.4	ข้าราชการประเภทวิชาการ ที่จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบออนไลน์ จำแนก ตามชื่อตำแหน่งในสายงาน	26
4.5	ข้าราชการประเภททั่วไป ที่จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบออนไลน์ จำแนกตาม ชื่อตำแหน่งในสายงาน	27

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
2.1	แผนภูมิ กรอบแนวคิดการศึกษา เรื่องการวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	18
3.1	แบบเก็บข้อมูลชุดที่ 1 การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลจากระบบ PMS ออนไลน์	20
3.2	แบบเก็บข้อมูลชุดที่ 2 แบบตรวจสอบ/ประเมินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล	21
3.3	แบบเก็บข้อมูลชุดที่ 3 แบบสรุปผลการวิเคราะห์และรวบรวมเป็นข้อเสนอแนะการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล	22

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

คนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นของการขับเคลื่อนองค์กร โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จล้วนมีความโดดเด่นในเรื่องกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจองค์กร และมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกองค์กรจะมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กำลังคนสามารถสร้างผลผลิตและองค์กรมีการเจริญเติบโต

จากนโยบายทิศทางการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐระดับประเทศ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2562-2565) และแนวทางปฏิบัติ ส่งผลให้สถานการณ์กำลังคนของกรมควบคุมโรคมีแนวโน้มลดลงจากการเกษียณอายุราชการ ในขณะที่ภารกิจของกรมควบคุมโรค มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้ จากสถานการณ์โรคและภัยคุกคามสุขภาพที่มีความแตกต่างและยุ่งยากซับซ้อน ทั้งด้านโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ รวมทั้งโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อตอบสนองและรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ.2560-2579) โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และได้กำหนดมาตรการสำคัญในเรื่องการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการ ที่มีบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกระดับและมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคอย่างเพียงพอ ดังนั้นเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กรมควบคุมโรค จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.2563-2567 โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านรูปแบบวิธีการและเครื่องมือการพัฒนาที่แตกต่างและหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ที่มีจำนวนจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจที่มีขอบเขตกว้างและซับซ้อน ได้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (กรมควบคุมโรค, 2563)

โดยเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจในการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร คือการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกรมควบคุมโรคได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ผลการดำเนินการที่ผ่านมาได้มีการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหากระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่การพัฒนาปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมเพิ่มเติมจำนวน 3 สมรรถนะ คือ หลักระบาวิทยาการวิจัยและพัฒนาและการติดตามประเมินผล ตลอดจนการกำหนดสมรรถนะหลักของกรมฯ ที่อ้างอิงหรือพัฒนามาจากการสร้างค่านิยมองค์กร โดยกำหนดไว้ภายใต้ค่านิยม I S M A R T มีการพัฒนาปรับปรุง

โครงสร้างการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดแบ่งส่วนราชการของทุกหน่วยงานภายใต้กลุ่มพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นตัวกลาง/ตัวแทนในการประสานและพัฒนา เพื่อให้เป็นระบบและมีความยั่งยืน

ต่อมาได้มีการพัฒนาปรับปรุงระบบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและลดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จึงได้ปรับรูปแบบวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นแบบออนไลน์ภายใต้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Department Personal Information System : DPIS Version 5) ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งการจัดทำสื่อ คู่มือแนวทางปฏิบัติ การติดตามกำกับ การให้คำปรึกษาแนะนำแก่เครือข่ายผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ดี ยังมีข้อคิดเห็นที่เป็นความต้องการของผู้เกี่ยวข้องมาโดยตลอดในเรื่องของ “การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล” โดยคาดหวัง เพื่อให้เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ จากข้อมูลสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 (กรมควบคุมโรค, 2563) ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาวิเคราะห์เรื่องการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลภาพรวมของกรมควบคุมโรคมาก่อน นับตั้งแต่กรมควบคุมโรคได้ดำเนินการเรื่องนี้ในระบบออนไลน์มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล ของกรมควบคุมโรค เพื่อให้มีความชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และส่งผลให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1.2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1) ทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติจริง ว่าสอดคล้องหรือไม่ โดยวิเคราะห์ในส่วน of ตำแหน่งประเภทวิชาการ 5 สายงาน และตำแหน่งประเภททั่วไป 5 สายงาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบ ในกรณีผู้กำหนดตัวชี้วัด “ มาก ” หรือ “ น้อย ” จำนวน 4-7 ตัวว่าจะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร และแตกต่างจากผู้กำหนดตัวชี้วัด จำนวน 4-7 ตัว หรือไม่อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่มาตรฐานในการกำหนดตัวชี้วัดต่อไป

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย โดยศึกษาสืบค้นข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต ได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน การศึกษาข้อมูลจากหนังสือคู่มือทั้งที่เป็นเอกสารและที่มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงการศึกษาข้อมูลผลการ

ดำเนินงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่มีอยู่ในเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานในกรมควบคุมโรค โดยนำมาดำเนินการวิเคราะห์ นำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนี้ 1)วิเคราะห์ ทดสอบ และพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติจริง ว่าสอดคล้องหรือไม่ โดยวิเคราะห์ในส่วนของแต่ละประเภทวิชาการ 5 สายงาน และตำแหน่งประเภททั่วไป 5 สายงาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และ 2)วิเคราะห์เปรียบเทียบ ในกรณีผู้กำหนดตัวชี้วัด “ มาก” หรือ “น้อย” จำนวน 4-7 ตัว ว่าส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร และแตกต่างจากผู้กำหนดตัวชี้วัด จำนวน 4-7 ตัว หรือไม่อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่มาตรฐานในการกำหนดตัวชี้วัดต่อไป

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและระยะเวลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เลือกรandom อย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากข้อมูลของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคในโปรแกรม Departmental Personnel Information System : DPIS Version 5.0 ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 หรือที่เรียกกันภายในกรมฯ ว่า “ระบบราชการ PMS: Performance Management System ออนไลน์” ของรอบการประเมินที่ 2 (วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2563) เพื่อเป็นตัวแทนให้ครอบคลุมทุกสายงานของข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 28 สายงาน และข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 21 สายงาน รวมทั้งสิ้น 49 สายงาน โดยสุ่มตัวอย่างจากข้อมูลผู้ปฏิบัติงาน ในระดับปฏิบัติการสำหรับประเภทวิชาการและระดับปฏิบัติงานสำหรับประเภททั่วไป นำมาวิเคราะห์อย่างละ 5 สายงาน ยกเว้นสายงานใดที่ไม่มีข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดในระดับเริ่มต้นหรือมีน้อยมาก จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างในระดับถัดขึ้นไป หรือบางตำแหน่งงานจะสุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งที่มีเพียงระดับเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมตัวแทนจากทุกสายงาน

1.4 นิยามศัพท์

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค หมายถึง การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กรมควบคุมโรค โดยคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ได้ศึกษาและพัฒนากระบวนการร่วมกับทีมที่ปรึกษาภายนอกในปีงบประมาณ พ.ศ.2550 และเริ่มทดลองใช้ในหน่วยงานนำร่องเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จากนั้นได้ขยายผลและนำมาใช้อย่างเป็นทางการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และเมื่อสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ทุกส่วนราชการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 อย่างเป็นทางการ กรมควบคุมโรค จึงได้พัฒนาและปรับปรุง โดยผสมผสานรูปแบบวิธีการตามระบบของกรมฯ ที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ระบบ PMS ออนไลน์ หมายถึง การดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยใช้แนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นหลัก ผสมผสานกับระบบที่กรมควบคุมโรคได้ศึกษาและพัฒนามาแล้ว โดยดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมฯ (Departmental Personnel Information System : DPIS Version 5.0 ของสำนักงาน ก.พ.

ตัวอย่างตัวชี้วัดที่ดี หมายถึง ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้แล้วในระบบ PMS ออนไลน์ โดยกำหนดชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับให้มีความครบถ้วน ชัดเจนและมีความสอดคล้องกันที่จะใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานสำหรับรอบการประเมิน

ข้อเสนอตัวชี้วัด หมายถึง ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้แล้วในระบบ PMS ออนไลน์ โดยชื่อตัวชี้วัดที่กำหนดค่อนข้างครบถ้วน หรือมีความชัดเจน แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ยังไม่มีความสอดคล้องกัน โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมและปรับแก้ไขตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้อง รวมทั้งผู้ศึกษาได้รวบรวม เรียบเรียงจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานแล้วจัดทำเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นข้อเสนอสำหรับการใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานต่อไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย ทิศทาง หรือมาตรการ เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค รวมทั้งการพัฒนาต่อยอดเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

1.5.2 ข้อค้นพบที่ได้ หรือตัวอย่างตัวชี้วัดที่ดี หรือข้อเสนอการกำหนดตัวชี้วัดจะเป็นประโยชน์ต่อเครือข่ายพัฒนาองค์กรของแต่ละหน่วยงานได้นำไปพัฒนา หรือขยายผลการดำเนินงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรคต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอใน 6 ประเด็น ดังนี้

- 2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- 2.3 แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคล
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการศึกษา

2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน, 2551)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กล่าวไว้ในมาตรา 76 ที่ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

สรุปได้ว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญในการจัดระเบียบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับและผู้บังคับบัญชานำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างจูงใจในการปฏิบัติราชการ

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแจ้งให้ทุกส่วนราชการและจังหวัดทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินปีละ 2 ครั้ง องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ การแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ การดำเนินการเพื่อให้มีความชัดเจนมีหลักฐานตามแบบที่กำหนดและมีระบบการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนด เน้นให้มีการสื่อสารให้ทราบโดยทั่วกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน การกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมาย

งานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานและให้มีกลไกการดำเนินงานระดับกรม โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและหน้าที่ เพื่อสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป็นต้น

สรุปได้ว่า จากเอกสารดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้ทุกส่วนราชการเพื่อทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปใช้ในแต่ละส่วนราชการ ตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2552 ถึง วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2553 เป็นต้นไป ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76 โดยที่การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในเรื่องผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งต้องมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

2.3 แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ., 2552)

โดยมีรายละเอียดและแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความหมาย ความสำคัญและกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ความหมายของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น จึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง สรุปได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อส่วนราชการ

(1) การปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ

(2) การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ

(3) การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator หรือที่เรียกโดยย่อว่า KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถเก็บ

รวบรวม ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาสร้างเป็นข้อมูลฐาน (Baseline) สำหรับการเทียบเคียง (Benchmark) เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในอนาคต

ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

(1) การกำหนดให้มีการวางแผนปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล นอกจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการของตนอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้ว ยังช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบกับผลสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจนขึ้นอีกด้วย

(2) ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและตรงความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการกำหนดไว้ว่า ต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

(3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมีความชัดเจนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งที่ประเมินมาจากเป้าหมายของงานที่มีการมอบหมายกันไว้อย่างเป็นทางการ และผู้รับการประเมินจะได้รับทราบแล้วตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (2) การติดตาม (3) การพัฒนา (4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (5) การให้รางวัล

จากการศึกษา พบเอกสารหรือตำราบางเล่มอาจจะระบุขั้นตอนกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกันไป เช่น อาจลำดับขั้นตอนดังนี้ (1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (2) การติดตาม (3) การพัฒนา (4) การประเมินผล หรือบางตำราอาจระบุจำนวนขั้นตอนไว้มาก/น้อยกว่านี้

เช่น ไม่แยกเรื่องการให้รางวัลออกมาเป็นขั้นตอนหนึ่งโดยเฉพาะ แต่โดยรวมแล้วถือได้ว่าสาระสำคัญของทั้งกระบวนการไม่ได้แตกต่างกัน

(1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ

เป็นการกำหนดผลสำเร็จของงานและเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานระดับต่าง ๆ ซึ่งผลสำเร็จของงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

ในขั้นตอนแรกนี้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด เหตุใดจึงต้องทำสิ่งเหล่านั้น และผลสำเร็จที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร

การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ อาจดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง
- กำหนดผลงานพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำให้สำเร็จ

- กำหนดแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายและแผนงานขององค์กรได้เมื่อจำเป็น โดยผู้บังคับบัญชาสามารถนำแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลนี้มาใช้อ้างอิงประกอบการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้

(2) การติดตาม

ในการปฏิบัติราชการตามแผนงาน/โครงการ/งานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ นอกจาก เพื่อเป็นการประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติราชการแล้ว ยังเป็นการทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและต้องการปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

(3) การพัฒนา

ผลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติราชการในชั้นตอนที่ผ่านมาจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลสำคัญ 2 ส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ดังนั้น การพัฒนาจึงหมายถึง ทั้งการพัฒนางานและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาข้อมูลทั้งสองส่วนร่วมกัน เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายองค์กรเกิดขึ้นได้จริง

(4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เป็นการประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมินด้วยวิธีการที่องค์กรกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ซึ่งผลการเปรียบเทียบมีได้ 3 ลักษณะคือ (1) ปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์สูงกว่าที่คาด (2) ปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่คาด และ (3) ปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าที่คาด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นวงจรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินเป็นการวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลหรือขององค์กรว่าเป็นอย่างไร

(5) การให้รางวัล

ตามแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติราชการได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน เพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าวทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีต่อไปและจูงใจให้บุคคลอื่นได้เห็นว่ามีผู้ตั้งใจปฏิบัติงานจนมีผลการปฏิบัติราชการออกมาดี ก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนและจะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของตนเองให้ดีขึ้นในอนาคต

ส่วนที่ 2 แนวทางการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Appraisal) มาประยุกต์ใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงาน ก.พ. มุ่งหมายสร้างความเข้าใจในเชิงปฏิบัติในการประเมินตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ตกลงกันไว้ (ตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมาย) และอีกส่วนคือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่อ้างอิงจากสมรรถนะ (Competency) โดยมีแนวทางการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

แหล่งที่มาของตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมาย

โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลงานและ ค่าเป้าหมาย ต้องอ้างอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ซึ่งอาจมีอยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ ดังนี้

- (1) งานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (งานยุทธศาสตร์)
- (2) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวง กรม จังหวัด สำนัก หรือกอง หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินที่ไม่ปรากฏตามข้อ 1. (งานภารกิจ)
- (3) งานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการหรือของผู้รับการประเมิน เช่น งานโครงการ หรืองานแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน เป็นต้น

วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน

สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีความแตกต่างและเหมาะสมกับลักษณะงานที่จะประเมินต่างกันไป โดยมีข้อแนะนำสำหรับการเลือกวิธีกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ดังนี้

วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน	ความเหมาะสมกับลักษณะงาน
1. การถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)	- งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ งานตามแผนปฏิบัติราชการ - งานของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร เช่น หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการสำนัก/กอง - งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของหน่วยงาน
2. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)	- งานให้บริการ - งานของหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานคลัง งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ
3. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)	- งานที่มีขั้นตอนหลายชั้น แต่ละชั้นเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติหลายคนที่อยู่ภายในสำนัก/กองเดียวกัน เช่น งานจัดทำวารสาร ประจำส่วนราชการ งานจัดทำวารการประชุมและบันทึกประกอบการประชุม และงานตรวจสอบคำสั่ง

(1) การกำหนดตัวชี้วัดผลงานด้วยวิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) เป็นแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดที่มีหลักการว่า เป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานของผู้รับการประเมินควรสอดคล้องหรือสะท้อนภาระหน้าที่ที่ผู้รับการประเมินพึงกระทำได้สำเร็จ เพื่อผลักดันให้เป้าหมายการปฏิบัติราชการของผู้ประเมินหรือหน่วยงานบรรลุผล ดังนั้น การกำหนดตัวชี้วัดของผู้รับการประเมิน จึงควรใช้ตัวชี้วัดของผู้ประเมินหรือหน่วยงานเป็นตัวตั้ง โดยทางปฏิบัติ อาจกำหนดในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งดังต่อไปนี้

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นตัวเดียวกับผู้ประเมินหรือหน่วยงาน (การถ่ายทอดเป้าหมายลงมาโดยตรง) : กรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน ไม่สามารถแบ่งแยกงานระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินได้อย่างชัดเจน หรือผู้ประเมินมอบหมายงานตามตัวชี้วัดของผู้ประเมินให้กับผู้รับการประเมินทั้งสิ้น โดยไม่แบ่งงานเป็นส่วนย่อย ๆ

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแบ่งส่วนจากตัวชี้วัดและเป้าหมายของผู้ประเมินหรือหน่วยงาน (การถ่ายทอดเป้าหมาย โดยการแบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย) : เมื่อค่าเป้าหมายถูกแบ่งหรือเฉลี่ยให้ผู้รับการประเมินแต่ละรายรับผิดชอบแตกต่างกันไป โดยผู้ประเมินจะรับผิดชอบต่อเป้าหมายรวม และเป้าหมายรวมดังกล่าวเกิดจากผลผลิตของผู้รับการประเมินหลายคนรวมกัน ในกรณีนี้จะมีผู้รับการประเมินที่มีหน้าที่รับผิดชอบเหมือน ๆ กันมากกว่าหนึ่งคน โดยแต่ละคนรับผิดชอบต่อค่าเป้าหมายที่ต่างกัน

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นคนละตัวกับผู้ประเมินหรือหน่วยงาน (การถ่ายทอดเป้าหมายเฉพาะงานบางด้านที่ได้รับมอบหมาย) : ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะสะท้อนงานที่เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายโดยรวมของผู้ประเมินหรือหน่วยงาน ในกรณีนี้ตัวชี้วัดของผู้รับการประเมินจะเป็นตัวชี้วัดที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการเพียงบางด้าน เนื่องจากผู้รับการประเมินไม่ได้ถูกคาดหวังว่าจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จทั้งหมดตามเป้าหมายของผู้ประเมิน งานตามเป้าหมายของผู้ประเมินจึงถูกแบ่งเป็นส่วน ๆ โดยมอบหมายให้ผู้รับการประเมินหลายคนรับผิดชอบในเนื้องานที่แตกต่างกันไป

(2) การกำหนดตัวชี้วัดผลงานด้วยวิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method) เป็นวิธีการกำหนดตัวชี้วัดโดยใช้ความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน โดยมีหลักการว่า ความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินว่าทำได้ดีเพียงใด

วิธีการนี้จะเหมาะสำหรับงานให้บริการ หรืองานที่มีผู้รับบริการเป็นหัวใจสำคัญ โดยการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมินโดยวิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ

(3) การกำหนดตัวชี้วัดผลงานด้วยวิธีการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Workflow-Charting Method) เป็นการกำหนดตัวชี้วัดโดยการไล่เรียงกระบวนการหรือเนื้องานที่ผู้รับการประเมินรับผิดชอบ วิธีการนี้เหมาะสำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้กับงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ

ยุทธศาสตร์หรือคำรับรองปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งไม่สามารถใช้วิธีการถ่ายทอดเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่างได้ การกำหนดตัวชี้วัดโดยวิธีนี้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

- ไล่เรียงเนื้องานในความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน โดยอาจเริ่มจากกระบวนการทำงานของหน่วยงานก่อน จากนั้นระบุเนื้องานที่ต้องรับผิดชอบในกระบวนการนั้น ๆ หรืออาจไล่เรียงเนื้องานจากลักษณะงานที่รับผิดชอบก็ได้

- สรุปเนื้อหาที่สำคัญจากการไล่เรียงข้างต้น จากนั้นกำหนดตัวชี้วัดให้กับเนื้องานในความรับผิดชอบทีละเนื้องาน

การกำหนดค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย (Target) เป็นค่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ทำให้แยกแยะได้ว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ภายในระยะเวลาที่ระบุไว้อย่างชัดเจน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ต่ำสุดที่สามารถยอมรับได้ หากผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับนี้แล้วจะประเมินโดยให้คะแนนเท่ากับศูนย์ไปจนถึงระดับ 5 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายในระดับที่ทำหายซึ่งเป็นการปฏิบัติราชการที่มีความยาก โดยผู้รับการประเมินต้องใช้ความสามารถ ความทุ่มเทและความอดทนเป็นอย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุผลดังกล่าวได้

โดยความหมายของค่าเป้าหมายในแต่ละระดับมีดังนี้

ระดับ 1 ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้ ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ 1 คะแนน

ระดับ 2 ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ 2 คะแนน

ระดับ 3 ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน ผู้มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ 3 คะแนน

ระดับ 4 ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง ผู้มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ 4 คะแนน

ระดับ 5 ค่าเป้าหมายระดับยากมาก ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ 5 คะแนน

กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสามารถบูรณาการวิธีการกำหนดตัวชี้วัดต่าง ๆ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) เริ่มต้นจากการใช้วิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่างก่อน เพื่อที่จะกำหนดตัวชี้วัดซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ถ่ายทอดลงมาเป็นลำดับ

(2) พิจารณาว่าตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดลงมายังผู้รับการประเมินครบถ้วนตามหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายในรอบการประเมินนั้นหรือไม่ หากยังไม่ครบถ้วน หรือไม่มีตัวชี้วัดใดที่สามารถถ่ายทอดลงมายังผู้รับการประเมินได้ ก็ให้พิจารณากำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติม โดยอาจใช้วิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือวิธีการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน

ประเภทของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ได้แก่ (1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ (2) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่วัดสิ่งที่เป็นามธรรม และ (3) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

(1) **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** คือตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดสิ่งที่นับได้ หรือสิ่งที่มีลักษณะเชิงกายภาพ โดยมีหน่วยการวัด เช่น จำนวน ร้อยละ และระยะเวลา เป็นต้น ตัวชี้วัดเชิงปริมาณจะเหมาะสำหรับการวัดในสิ่งที่จับต้องได้เป็นรูปธรรม และมีความชัดเจน

ตัวอย่างเช่น

- จำนวนหลักสูตรที่ไม่ผ่านการอนุมัติจากฝ่ายบริหาร
- ร้อยละการเข้าอบรมของกลุ่มเป้าหมาย
- ระยะเวลาเฉลี่ยในการจัดทำแผนการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตร

(2) **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่วัดสิ่งที่เป็นามธรรม** เช่น ความพึงพอใจ ระดับความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม เป็นต้น ถึงแม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะไม่มีลักษณะเชิงกายภาพที่สามารถนับเป็นจำนวนได้อย่างชัดเจน แต่สามารถวัดเป็นเชิงปริมาณได้ โดยสร้างเครื่องมือวัดเพื่อใช้วัดสิ่งที่เป็นามธรรมเหล่านี้ขึ้น เช่น การวัดความพึงพอใจ อาจใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ตัวอย่างเช่น

สิ่งที่เป็นามธรรมที่ต้องวัด	ตัวชี้วัด
ผู้เข้ารับการอบรมชอบ หรือไม่ชอบการอบรมที่จัดขึ้น	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยต่อการจัดอบรมที่จัดขึ้น
ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเพียงใด	คะแนนสอบโดยเฉลี่ยผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม

(3) **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** คือตัวชี้วัดที่วัดสิ่งที่ไม่เป็นค่าเชิงปริมาณ หรือเป็นหน่วยวัดใด ๆ แต่จะเป็นการวัดที่อิงกับค่าเป้าหมายเชิงพรรณนา หรือเป็นคำอธิบายถึงเกณฑ์การประเมิน ณ ระดับค่าเป้าหมายต่าง ๆ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายนี้จะทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นเกณฑ์หรือกรอบกำกับการใช้วิจารณ์ญาณของผู้ประเมิน

การกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพควรพิจารณาถึงค่าเป้าหมายควบคู่ไปพร้อมกัน เนื่องจากชื่อของตัวชี้วัดเชิงคุณภาพนั้นจะเป็นคำกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง เช่น ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมทางรัฐพิธี ระดับประสิทธิภาพของการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น ดังนั้น ค่าเป้าหมายจึงเป็นตัวช่วยบอกถึงนิยาม หรือความหมาย หรือความคาดหวังของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ตัวชี้วัดนั้น ๆ ต้องการสะท้อนถึงระดับ

ตัวอย่างเช่น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	1	2	3	4	5
ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมทางรัฐพิธี	จัดทำแผนกิจกรรมรัฐพิธี	แผนกิจกรรมผ่านความเห็นชอบของผู้บริหาร	จัดทำแผนกิจกรรมทางรัฐพิธีอย่างละเอียด	ดำเนินการตามแผนกิจกรรม	จัดทำสรุปและรายงานผลการดำเนินการต่อฝ่ายบริหาร

การประยุกต์ใช้และการบูรณาการวิธีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและค่าเป้าหมาย ในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลนั้น ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสามารถเลือกใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือบูรณาการหลายวิธีรวมกัน โดยวิธีการที่พึงเลือกใช้ควรเป็นวิธีที่จะนำไปสู่การกำหนดตัวชี้วัดผลงานรายบุคคลที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินซึ่งสะท้อนผลการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยการเรียนรู้ ฝึกฝน เพื่อให้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญจนสามารถที่จะกำหนดได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องสามารถสะท้อนผลงานที่คาดหวังในช่วงรอบการประเมิน จำแนกระดับผลงานที่แตกต่างได้จริง ตัวชี้วัดไม่ซับซ้อนมากนัก ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทำความเข้าใจร่วมกันได้ง่าย และมีจำนวนไม่มากเกินไป

ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายนั้นมีข้อเสนอแนะที่ควรต้องคำนึงถึง คือ (1) เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของตัวชี้วัด : SMART (2) การมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ (3) อำนาจจำแนก สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา/หน่วยงานและกรอบเวลา (4) มีจำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา/ความคาดหวังที่สำคัญ (5) ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล และ (6) เลือกวิธีที่เหมาะสมในการวัดความพึงพอใจ

(1) การกำหนดตัวชี้วัดตามแนวทาง SMART Objective

S: Specific มีความเฉพาะเจาะจง ชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร อย่ามีขอบข่ายที่กว้างจนเกินไป เพราะจะทำให้การวัดผลไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควรและเป็นข้อมูลที่อาจไม่มีประโยชน์ได้

M: Measurable สามารถวัดได้จริง โดยสามารถวัดได้ในทางสถิติ (มีการวัดผลเป็นตัวเลข) ได้ ซึ่งจะนำเอาข้อมูลนั้นมาเป็นเกณฑ์การตัดสินได้ชัดเจนกว่า

A: Agreed Upon ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรตั้งเป้าหมายและเห็นชอบเป็นข้อตกลงร่วมกัน

R: Realistic & Relevant ความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จได้จริง เกี่ยวข้องกับงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของผู้รับการประเมินและไม่อยู่นอกเหนือการควบคุม ควรจะตั้งให้สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

T: Timely อยู่ในกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม คือ 6 เดือนตามรอบการประเมิน

(2) การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลโดยคำนึงถึงการมอบหมายงานหรือหน้าที่ของผู้รับการประเมิน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมินที่อยู่ในตำแหน่งงานเดียวกัน อาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากการมอบหมายงานที่ต่างกัน

(3) การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายโดยคำนึงถึงอำนาจจำแนก ความสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ประเมินหรือหน่วยงานและกรอบเวลาเสมอ

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้มี “อำนาจจำแนก” ถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการนำไปใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหากไม่สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้รับการประเมินที่มีผลงานดีและผู้ที่มีผลงานด้อยได้แล้ว การประเมินผลงานอาจประสบปัญหาเนื่องจากผลการประเมินอาจไม่สะท้อนความแตกต่างของผลงานได้ และอาจส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับยุติธรรมตามมา นอกจากนี้ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมินต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ประเมินหรือหน่วยงานด้วย อีกทั้งยังจะต้องอยู่ในกรอบเวลาของการประเมินด้วย

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้อำนาจจำแนก ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรเข้าใจถึงผลงานที่คาดหวังเป็นลำดับแรก รวมทั้งพิจารณาหาวิธีที่จะแยกความแตกต่างของผลงาน เช่น ความรวดเร็วในการดำเนินการ จำนวนที่สามารถดำเนินการได้ และความถูกต้อง เป็นต้น โดยมีแนวทาง ดังนี้

- พิจารณาผลงานที่คาดหวัง ระบุถึงมิติที่จะใช้ในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างผลงานที่ดีและผลงานที่ไม่ดี
- กำหนดตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากผลงานที่คาดหวังประกอบกับมิติที่ใช้ในการแยกแยะความแตกต่างของผลงาน
- ระบุค่าเป้าหมาย โดยกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานไว้ที่ระดับ 3 จากนั้นจึงกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 5 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ท้าทาย และค่าเป้าหมายในระดับ 1 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ต่ำที่สุดที่ผลงานจริงไม่ควรต่ำกว่านี้ จากนั้นจึงจะกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 2 และระดับ 4 ตามลำดับ

(4) การกำหนดตัวชี้วัดในจำนวนที่เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาหรือความคาดหวังที่สำคัญ ไม่กำหนดตัวชี้วัดที่ซ้ำซ้อนโดยไม่จำเป็น

ตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการควรมีจำนวนที่เหมาะสม ไม่มากเกินไป โดยอาจมีจำนวนระหว่าง 4-7 ตัว แต่ไม่ควรเกิน 10 ตัว เพื่อให้มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมมิติในการประเมินที่สำคัญ ๆ ได้โดยไม่เป็นภาระต่อการประเมินมากเกินไป ดังนั้น ตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จึงควรเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญและไม่ควรมีจำนวนมากนัก

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินแต่ละตัว ควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า 10% ดังนั้น หากพบตัวชี้วัดใดที่มีน้ำหนักน้อยกว่า 10% ควรพิจารณาตัดตัวชี้วัดนั้นออก แล้วกระจายน้ำหนักให้กับตัวชี้วัดที่เหลือ

(5) ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งในการนำตัวชี้วัดไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล มีหลายกรณีที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสม สะท้อนเนื้อหา และ/หรือผลงานที่คาดหวังได้ แต่ติดปัญหาเรื่องข้อจำกัดในการวัดหรือการเก็บข้อมูลในบางครั้ง การวัดและเก็บข้อมูลกระทำได้ยาก หรือทำไม่ได้เลย หรือต้องมีภาระและต้นทุนในการเก็บข้อมูลที่สูงมาก

ดังนั้น ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการวัดและการเก็บข้อมูลในขณะที่กำหนดตัวชี้วัด (ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน) เสมอ

(6) **การเลือกวิธีที่เหมาะสมในการวัดความพึงพอใจ และการกระจายผลการประเมินความพึงพอใจลงสู่ระดับบุคคล** การวัดความพึงพอใจ หรือการวัดผลการปฏิบัติราชการที่เป็นนามธรรม และแปลงค่าเป็นเชิงปริมาณนั้น มักเป็นการวัดในลักษณะของหน่วยงาน เช่น ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น ซึ่งผลการวัดดังกล่าวไม่ใช่การวัดผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลโดยตรง

การนำผลการวัดในลักษณะของหน่วยงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคล สามารถกระทำได้โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

- คะแนนประเมินความพึงพอใจต่อหน่วยงานนั้น สามารถถือเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารหน่วยงานนั้นได้ในทันที ในกรณีที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นได้กำหนดตัววัด “ความพึงพอใจ” เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตน

- ในกรณีที่ผู้รับการประเมินในหน่วยงานนั้น ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการ และไม่สามารถแบ่งงานได้ชัดเจน มีความเป็นไปได้ที่ผู้รับการประเมินทุกคนที่มีตัวชี้วัด “ความพึงพอใจ” จะได้ผลคะแนนประเมินเท่ากันทั้งหมด โดยได้รับคะแนนเท่ากับคะแนนประเมินความพึงพอใจต่อหน่วยงาน

- ในกรณีที่หน่วยงานสามารถจำแนกงานหรือบทบาทของผู้รับการประเมินที่แตกต่างกันในการให้บริการได้ให้ดำเนินการ

- พิจารณาแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลความพึงพอใจ โดยพิจารณาว่าผู้รับการประเมินแต่ละรายนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องในข้อใดบ้าง

- นำผลคะแนนรายข้อจากแบบสอบถาม มาสรุปเป็นคะแนนความพึงพอใจของผู้รับการประเมินแต่ละราย โดยประมวลเฉพาะข้อที่ผู้รับการประเมินรายนั้นเกี่ยวข้องมาสรุปเป็นคะแนนรายบุคคล

สรุปคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานฯ และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย พบว่าเป็นแนวทางเพื่อช่วยให้ส่วนราชการมีความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานภาพรวม การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินให้มีความชัดเจนโดยขยายความในรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งการดำเนินการตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปใช้ประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้แจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้วนั้น

2.3.3 หนังสือถาม-ตอบ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โดยมีประเด็นคำตอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) **การกำหนดตัวชี้วัดผลงานของผู้ปฏิบัติงานต้องอ้างอิงจากงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ** ซึ่งอาจมี 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1.1) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวง กรม จังหวัด สำนักหรือกอง หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน หรือ
- 1.2) งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (งานยุทธศาสตร์) หรือ
- 1.3) งานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น งานโครงการ หรืองานแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงงานหนึ่งงานใดข้างต้น หรือทั้ง 3 งานก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

2) ส่วนราชการอาจกำหนดตัวชี้วัดกลางเพื่อให้เกิดมาตรฐานการทำงานและความยืดหยุ่นไปพร้อมกันได้ เช่น กำหนดตัวชี้วัดกลางที่เป็นตัวชี้วัดบังคับ หรือตัวชี้วัดกลางที่หลากหลายและให้หน่วยงานเลือกจากตัวชี้วัดกลุ่มนี้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและพื้นที่ก็ได้ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดกลางของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ส่วนใหญ่จะกำหนด “ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ” โดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการลงสู่ตำแหน่งอำนวยการสำนัก/กองตามลำดับ

ข้อพึงระวังคือ หากกำหนดตัวชี้วัดกลางและบังคับใช้ในลักษณะเดียวกันหมดทุกหน่วยงานทุกพื้นที่ อาจมีข้อจำกัดในการดำเนินการของบางพื้นที่ ดังนั้น ตัวชี้วัดกลางอาจกำหนดค่าเป้าหมายที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของลักษณะงาน หรือปัจจัยการทำงานในแต่ละพื้นที่

สรุปได้ว่าหนังสือถาม-ตอบเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการชี้แจงส่วนราชการเพื่อให้มีความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินของส่วนราชการในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละรอบการประเมินได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจอย่างแท้จริง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคล (สำนักงาน ก.ก., 2554)

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) เป็นดัชนีหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ความหมายของการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล หมายถึง การกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดในการทำงานของแต่ละบุคคลบนพื้นฐานของการใช้แผนที่ยุทธศาสตร์ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์การ (Organization Development : OD) โดยมองอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) และใช้การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management : PM) เป็นแนวทางหลัก ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดเกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ทั้งในระดับองค์การระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

สรุปความหมายของตัวชี้วัดระดับบุคคลได้ว่า หมายถึง หน่วยวัดหรือสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยงานที่ทำนั้นควรเป็นภารกิจที่สอดคล้องกันตั้งแต่ระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคล รวมทั้งสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคลได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ตัวชี้วัดกลาง

สำนักงาน ก.พ. (2554) ได้จัดทำสรุปความรู้เกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและรวบรวมตัวอย่างตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ได้รับจากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของแต่ละตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง มีความชัดเจนและสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2557) ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด พบว่ายังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลที่แตกต่างกัน และตัวชี้วัดรายบุคคลยังไม่สนับสนุนเป้าหมายระดับหน่วยงานและองค์กรในภาพรวม โดยได้รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องกับระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการใน 3 กลุ่ม คือ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ จากส่วนราชการ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ กรมสุขภาพจิต สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กรมทางหลวงชนบท และสำนักงาน ก.พ. และจัดทำเป็นหนังสือ “คลังตัวชี้วัดกลางกลุ่มงานสนับสนุน” เพื่อเป็นตัวอย่างและ/หรือแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (2563) ได้ศึกษาผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค จากบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ใน 3 ประเด็น คือ ด้านนโยบาย ด้านกระบวนการ และด้านบุคลากร โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 2,943 คน คิดเป็นร้อยละ 76.46 พบว่า ภาพรวมมีระดับความพึงพอใจในเชิงประมาณ พ.ศ.2563 เท่ากับ 3.69 ซึ่งสูงขึ้นจากปีงบประมาณพ.ศ. 2562 และปีงบประมาณพ.ศ. 2561 เท่ากับ 3.59 และ 3.55 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีระดับคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านกระบวนการ เท่ากับ 3.67 โดยพบปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายที่มีความยากง่ายแตกต่างกันไม่เป็นมาตรฐาน และการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาระบบให้ใช้งานได้ง่ายขึ้น

สรุปผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปปรับใช้ในแต่ละลักษณะงานให้มีความถูกต้องเหมาะสมและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติตามความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลได้อย่างชัดเจน

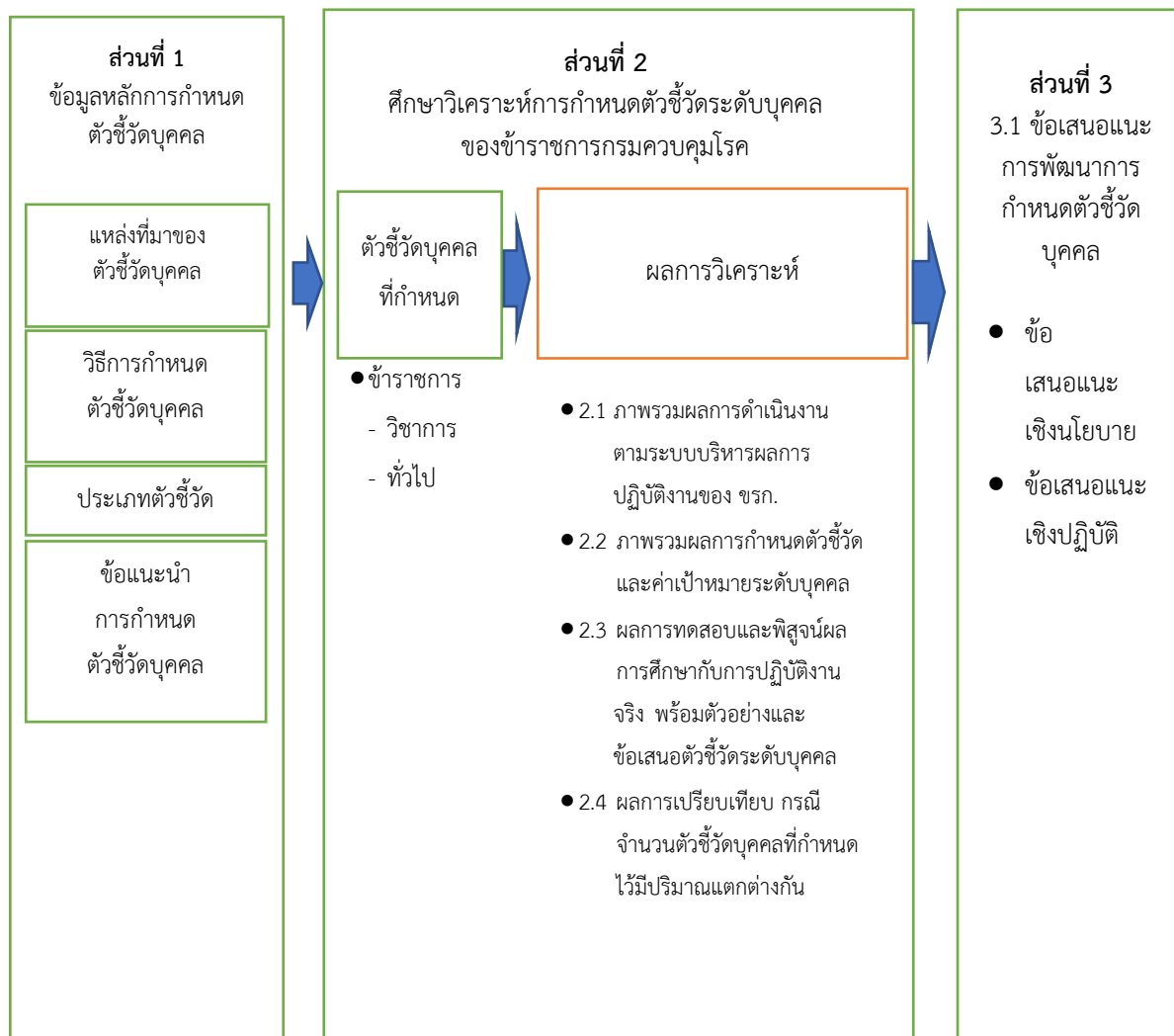
สรุป แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนข้อมูลดังกล่าว พบว่า การดำเนินการเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล ยังเป็นปัญหาอุปสรรคที่ต้องการการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อมั่นในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผ่านมา กรมควบคุมโรค ยังไม่เคยมีการศึกษาเรื่องนี้ในลักษณะภาพรวมของกรมฯ มาก่อน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

2.6 กรอบแนวคิดการศึกษา

ดั่งแผนภูมิที่ 2.1

แผนภูมิที่ 2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา เรื่อง

การวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2563



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของบุคลากร กรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผู้ศึกษานำเสนอวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

3.1 รูปแบบการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย โดยศึกษาสืบค้นข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต ได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน การศึกษาข้อมูลจากหนังสือคู่มือทั้งที่เป็นเอกสารและที่มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต และการศึกษาข้อมูลผลการดำเนินงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีอยู่ในเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานในกรมควบคุมโรค โดยนำมาดำเนินการวิเคราะห์นำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนี้ 1)วิเคราะห์ ทดสอบ และพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติจริง ว่าสอดคล้องหรือไม่ โดยวิเคราะห์ในส่วนของตำแหน่งประเภทวิชาการ 5 สายงาน และตำแหน่งประเภททั่วไป 5 สายงาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และ 2)วิเคราะห์เปรียบเทียบ ในกรณีผู้กำหนดตัวชี้วัด “ มาก” หรือ “น้อย” จำนวน 4-7 ตัวว่าจะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร และแตกต่างจากผู้กำหนดตัวชี้วัด จำนวน 4-7 ตัว หรือไม่อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่มาตรฐานในการกำหนดตัวชี้วัดต่อไป

3.2 ระยะเวลาและขั้นตอนที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาดำเนินการศึกษา 10 เดือน 20 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2563 – วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2564 โดยแบ่งการศึกษออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลนำเข้า ใช้เวลาศึกษา 2 เดือน ระหว่าง เดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ศึกษา ได้แก่ หลักการ แนวคิด ทิศทาง นโยบายของการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลและข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 การรวบรวมข้อมูล โดยมีตรวจสอบ กลั่นกรองและจัดเก็บข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ใช้เวลาดำเนินการ 5 เดือน ระหว่าง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 - เมษายน พ.ศ. 2564

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล การทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบและจัดทำรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน เรื่องกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล ใช้เวลาดำเนินการ 3 เดือน 20 วัน ระหว่างเดือน พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2564

3.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ

ข้อมูลของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคในโปรแกรม Departmental Personnel Information System : DPIS Version 5.0 ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 หรือที่เรียกกันภายในกรมฯ ว่า “ระบบ ราชการ PMS: Performance Management System ออนไลน์”รอบการประเมินที่ 2 (วันที่

ภาพที่ 3.2 แบบเก็บข้อมูลชุดที่ 2 แบบตรวจสอบ/ประเมินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล

รายการ	การบันทึก				
ตำแหน่ง.....					
1. ที่มาของตัวชี้วัดระดับบุคคล - การกิจองค์กร - ยุทธศาสตร์องค์กร - การกิจหน่วยงาน/กลุ่มงาน - การกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งงาน					
2.ประเภทตัวชี้วัด					
3.เกณฑ์คุณภาพการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย					
4.ความยาก/ง่ายของตัวชี้วัด					
5.ตัวอย่างตัวชี้วัดที่ดี โดยเลือกเฉพาะตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่งงาน (ถ้ามี)					
ตัวชี้วัด	1คะแนน	2คะแนน	3คะแนน	4คะแนน	5คะแนน
6.ข้อเสนอตัวชี้วัด โดยเลือกเฉพาะตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่งงาน					
ตัวชี้วัด	1คะแนน	2คะแนน	3คะแนน	4คะแนน	5คะแนน
7.อื่น ๆ					

ภาพที่ 3.3 แบบเก็บข้อมูลชุดที่ 3 แบบรวบรวมและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ผลการศึกษา วิเคราะห์					
.....	1.ภาพรวมการกำหนดตัวชี้วัดของตำแหน่งงาน					
	2.ตัวอย่างตัวชี้วัดที่ดี โดยเลือกเฉพาะตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่งงาน (ถ้ามี)					
	ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
	3.ข้อเสนอตัวชี้วัด โดยเลือกเฉพาะตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่งงาน					
	ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน

หมายเหตุ :

ผู้ศึกษาได้มุ่งเน้นศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่งงาน เนื่องจาก

1. การกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการ หรือตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จะมีผู้รับผิดชอบหลักในการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับกรม ซึ่งมีการถ่ายทอดเพื่อนำสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัด ผ่านผู้รับผิดชอบทางช่องทางต่าง ๆ เช่น การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานหรือกลุ่ม/งาน อยู่แล้ว

2. การกำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่งงานที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับภารกิจองค์กร จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองและส่งเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพในระยะยาวต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความ

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น

- 1) เชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ
- 2) เชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร โดยพิจารณาทบทวนข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ/ประเมินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลที่มีการจำแนกเป็นหมวดหมู่ เปรียบเทียบกับหลักการแนวความคิดการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อจัดทำเป็นข้อสรุปชั่วคราวแล้วจึงนำไปสังเคราะห์ข้อมูล และนำไปพิสูจน์/ทดสอบผลการศึกษาในลำดับต่อไป

3.7.2 การตีความและการนำเสนอข้อมูล

- 1) การตีความ โดยยึดหลักการการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายระดับบุคคลและกรอบแนวคิดของการศึกษาเป็นหลัก
- 2) การสรุปการตีความข้อมูล โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่และนำเสนอข้อมูลในรูปของการบรรยายและตาราง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

4.1. ภาพรวมผลการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ของข้าราชการกรมควบคุมโรค

4.2. ภาพรวมผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค

4.3 ผลการทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง

4.4 ผลการเปรียบเทียบ กรณีจำนวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกัน

4.1. ภาพรวมผลการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ของข้าราชการกรมควบคุมโรค

4.1.1 กรอบอัตรากำลังประเภทข้าราชการของกรมควบคุมโรค (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2563) พบว่ามีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 3,649 อัตรา จำแนกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร จำนวน 5 อัตรา ประเภทอำนวยการ จำนวน 29 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 3,006 อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน 609 อัตรา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงภาพรวมกรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามประเภท

ลำดับ	ประเภท	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	บริหาร	5	0.14
2.	อำนวยการ	29	0.79
3.	วิชาการ	3,066	82.38
4.	ทั่วไป	609	16.69
รวม		3,649	100.00

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการประเภทวิชาการมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.38 รองลงมา คือประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 16.69 และเมื่อจำแนกข้อมูลของข้าราชการประเภทวิชาการตามชื่อตำแหน่งในสายงาน จะมีจำนวน 28 สายงาน ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป เมื่อจำแนกออกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน จะมีจำนวน 21 สายงาน รายละเอียดดังแสดง ในตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรมควบคุมโรคประเภทวิชาการ
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ				รวม	คิดเป็นร้อยละ
		ทว.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.		
1.	นายแพทย์	23	60	143	-	226	7.52
2.	นายสัตวแพทย์	1	1	6	-	8	0.27
3.	ทันตแพทย์	-	1	4	-	5	0.17
4.	นักวิชาการสาธารณสุข	1	33	236	1,223	1,493	49.67
5.	พยาบาลวิชาชีพ	-	2	41	500	543	18.06
6.	นักเทคนิคการแพทย์	-	1	18	148	167	5.56
7.	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	-	-	5	51	56	1.86
8.	เภสัชกร	-	2	13	49	64	2.13
9.	นักโภชนาการ	-	-	-	9	9	0.30
10.	นักรังสีการแพทย์	-	-	1	9	10	0.33
11.	นักกายภาพบำบัด	-	-	2	8	10	0.33
12.	นักจิตวิทยาคลินิก	-	-	-	1	1	0.03
13.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	3	3	0.10
14.	นักวิชาการสถิติ	-	-	-	4	4	0.13
15.	นักจิตวิทยา	-	-	3	-	3	0.10
16.	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	29	6	35	1.16
17.	นักประชาสัมพันธ์	-	-	1	3	4	0.13
18.	นักวิชาการเผยแพร่	-	-	1	-	1	0.03
19.	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	1	1	0.03
20.	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	4	65	69	2.30
21.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	7	-	8	0.27
22.	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	24	82	106	3.53
23.	นักทรัพยากรบุคคล	-	1	6	32	39	1.30
24.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	2	16	54	72	2.40
25.	นักวิชาการพัสดุ	-	-	1	33	34	1.13
26.	นิติกร			3	28	31	1.03
27.	นักวิทยาศาสตร์				3	3	0.10
28.	บรรณารักษ์				1	1	0.03
รวม		25	104	564	2,313	3,006	100.00

ตารางที่ 4.3 แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรมควบคุมโรคประเภททั่วไป
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ		รวม	คิดเป็นร้อยละ
		อว.	ปง./ขง.		
1.	พยาบาลเทคนิค	-	14	14	2.30
2.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	43	109	152	24.96
3.	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	-	25	25	4.11
4.	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	-	6	6	0.99
5.	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	-	44	44	7.22
6.	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	-	1	1	0.16
7.	โภชนากร	-	3	3	0.49
8.	ช่างกายอุปกรณ์	-	2	2	0.33
9.	นายช่างเครื่องกล	-	5	5	0.82
10.	นายช่างเทคนิค	-	1	1	0.16
11.	นายช่างไฟฟ้า	-	5	5	0.82
12.	นายช่างโยธา	-	2	2	0.33
13.	นายช่างศิลป์	-	6	6	0.99
14.	เจ้าพนักงานสถิติ	-	5	5	0.82
15.	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	-	7	7	1.15
16.	เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	-	2	2	0.33
17.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	127	127	20.85
18.	เจ้าพนักงานธุรการ	-	138	138	22.66
19.	เจ้าพนักงานพัสดุ	1	56	57	9.36
20.	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	6	6	0.99
21.	เจ้าพนักงานห้องสมุด	-	1	1	0.16
รวม		44	565	609	100.00

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการประเภทวิชาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีจำนวนมากที่สุด เท่ากับ 1,493 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 49.67 จากจำนวนข้าราชการประเภทวิชาการทั้งหมด รองลงมาคือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 543 อัตรา ตำแหน่งนายแพทย์ เท่ากับ 226 อัตรา และตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ เท่ากับ 167 อัตรา โดยคิดเป็นร้อยละ เท่ากับ 18.06, 7.52 และ 5.56 ตามลำดับ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาข้อมูลตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินงานในการกิจหลักของกรม พบว่า ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีจำนวนผู้มากที่สุด เท่ากับ 106 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 3.53 รองลงมา คือตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เท่ากับ 72 อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี เท่ากับ 69 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 2.40 และ 2.30 ตามลำดับ ในขณะที่ข้อมูลข้าราชการประเภททั่วไป สำหรับตารางที่ 4.3 พบว่ามีจำนวนมากที่สุดในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข เท่ากับ 152 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 24.96 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เท่ากับ 127 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 20.82 และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เท่ากับ 138 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 22.66

4.1.2 ภาพรวมผลการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินที่ 2 (วันที่ 1 เมษายน –วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2563)

จากข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ผ่านทางออนไลน์ในโปรแกรม DPIS Version 5.0 ของสำนักงาน ก.พ. พบว่า มีการดำเนินการของข้าราชการประเภทวิชาการ เท่ากับ 2,303 ราย และจากจำนวนข้าราชการประเภทวิชาการตามกรอบอัตรากำลังที่มีจำนวน 3,066 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 76.61 โดยข้าราชการประเภททั่วไปผู้ดำเนินการผ่านทางออนไลน์ จำนวน 503 ราย จากจำนวนข้าราชการประเภททั่วไปตามกรอบอัตรากำลังที่มี จำนวน 609 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 82.59 รวมทั้งสิ้น 2,806 ราย คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการทั้งสองประเภทที่ดำเนินการผ่านทางออนไลน์ เท่ากับร้อยละ 77.62 สำหรับสาเหตุที่ดำเนินการได้ไม่ครบถ้วน พบว่ามีหลายประการคือ (1) เป็นอัตรากำลังที่ยังไม่มีคนครอง (2) เป็นอัตราตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2563 ซึ่งยังไม่มีดำเนินการในระดับ และ (3) ไม่มีข้อมูลในระบบจากสาเหตุอื่น เช่น ยังไม่เคยดำเนินการในระบบ และ (3) ไม่มีข้อมูลในระบบจากสาเหตุอื่น เช่น ยังไม่เคยดำเนินการในระบบเลย รวมทั้งบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามระบบ โดยลบข้อมูลเดิมจากการดำเนินการในระบบรอบถัดไป เป็นต้น โดยมีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ข้าราชการประเภทวิชาการที่จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบออนไลน์
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	ข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล ในระบบออนไลน์	
			จำนวนผู้จัดทำ	ร้อยละ
1.	นายแพทย์	226	148	65.49
2.	นายสัตวแพทย์	8	7	87.50
3.	ทันตแพทย์	5	4	80.00
4.	นักวิชาการสาธารณสุข	1,493	1,105	74.01
5.	พยาบาลวิชาชีพ	543	475	87.48
6.	นักเทคนิคการแพทย์	167	118	70.66
7.	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	56	27	48.21
8.	เภสัชกร	64	49	76.56
9.	นักโภชนาการ	9	4	44.44
10.	นักรังสีการแพทย์	10	8	80.00
11.	นักกายภาพบำบัด	10	6	60.00
12.	นักจิตวิทยาคลินิก	1	1	100.00
13.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	2	66.67
14.	นักวิชาการสถิติ	4	4	100.00
15.	นักจิตวิทยา	3	1	33.33
16.	นักสังคมสงเคราะห์	35	26	74.29
17.	นักประชาสัมพันธ์	4	4	100.00
18.	นักวิชาการเผยแพร่	1	1	100.00

ตารางที่ 4.4 ขัาราชการประเภทวิชาการที่จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบออนไลน์
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	ข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล ในระบบออนไลน์	
			จำนวนผู้จัดทำฯ	ร้อยละ
19.	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	1	100.00
20.	นักวิชาการเงินและบัญชี	69	61	88.41
21.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	8	7	87.50
22.	นักจัดการงานทั่วไป	106	93	87.74
23.	นักทรัพยากรบุคคล	39	34	87.18
24.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	72	60	83.33
25.	นักวิชาการพัสดุ	34	28	82.35
26.	นิติกร	31	25	80.65
27.	นักวิเทศสัมพันธ์	3	3	100.00
28.	บรรณารักษ์	1	1	100.00
รวม		3,006	2,303	76.61

ตารางที่ 4.5 ขัาราชการประเภททั่วไป ที่จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบออนไลน์
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	ข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล ในระบบออนไลน์	
			จำนวนผู้จัดทำฯ	ร้อยละ
1.	พยาบาลเทคนิค	14	9	64.29
2.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	152	116	76.32
3.	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	25	21	84.00
4.	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	6	5	83.33
5.	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	44	35	79.55
6.	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	1	100.00
7.	โภชนากร	3	1	33.33
8.	ช่างกายอุปกรณ์	2	2	100.00
9.	นายช่างเครื่องกล	5	5	100.00
10.	นายช่างเทคนิค	1	1	100.00
11.	นายช่างไฟฟ้า	5	5	100.00
12.	นายช่างโยธา	2	2	100.00
13.	นายช่างศิลป์	6	6	100.00
14.	เจ้าพนักงานสถิติ	5	5	100.00
15.	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	7	5	71.43

ตารางที่ 4.5 ข้าราชการประเภททั่วไป ที่จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบออนไลน์
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	ข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล ในระบบออนไลน์	
			จำนวนผู้จัดทำฯ	ร้อยละ
16.	เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	2	2	100.00
17.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	127	109	85.83
18.	เจ้าพนักงานธุรการ	138	122	88.41
19.	เจ้าพนักงานพัสดุ	57	44	77.19
20.	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	6	6	100.00
21.	เจ้าพนักงานห้องสมุด	1	1	100.00
รวม		609	503	82.59

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการประเภทวิชาการที่มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านทางออนไลน์ได้ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 7 สายงาน ได้แก่ นักจิตวิทยาคลินิก นักวิชาการสถิติ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์และบรรณารักษ์ โดยมีตำแหน่งในสายงานที่ดำเนินการได้น้อยที่สุด คือตำแหน่ง นักจิตวิทยา คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือตำแหน่งนักโภชนาการ และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 44.44 และ 48.21 ตามลำดับ

สำหรับข้อมูลจากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการประเภททั่วไปที่มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านทางออนไลน์ได้ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 มีจำนวน 11 สายงาน และมีเพียง 1 สายงานที่ดำเนินการได้น้อยที่สุด คือตำแหน่งโภชนาการ คิดเป็นร้อยละ 33.33

4.2 ภาพรวมผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค

4.2.1 การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการทุกตำแหน่งในประเภทวิชาการ พบว่า ผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการทุกตำแหน่งในประเภทวิชาการ จำนวน 28 ตำแหน่ง มีรายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข และเมื่อพิจารณาภาพรวม โดยสรุปมีดังนี้

1) **ที่มาของตัวชี้วัด** โดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตัวชี้วัดครบถ้วน ทั้งงานตามยุทธศาสตร์งานตามภารกิจและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 75) โดยมีบางตำแหน่งที่ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานตามยุทธศาสตร์เป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ทันตแพทย์ นักโภชนาการ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยาคลินิก นักวิชาการโสตทัศนศึกษาและบรรณารักษ์

2) **ประเภทตัวชี้วัด** โดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีบางตำแหน่งที่มีการกำหนดตัวชี้วัดในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการเผยแพร่ หรือมีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นเชิงคุณภาพทั้งหมด ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการตรวจสอบภายในและบรรณารักษ์

3) ภาพรวมปริมาณจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด มีจำนวน 19 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 67.85 และมีหลายตำแหน่งที่มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลไว้มากกว่า 10 ตัวขึ้นไป สูงสุด คือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (18 ตัวชี้วัด) รองลงมาคือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและนักวิชาการพัสดุ จำนวน 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ และนักวิชาการพัสดุ นอกจากนี้ ยังพบว่ามีบางตำแหน่งที่มีการกำหนดจำนวนตัวชี้วัดน้อยมาก เพียง 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขและพยาบาลวิชาชีพ หรือมีเพียง 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ตำแหน่ง นายแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป และนักวิเทศสัมพันธ์

4) การกำหนดชื่อตัวชี้วัดระดับบุคคลและค่าเป้าหมาย

4.1) ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด มีความหลากหลาย ประกอบด้วย ผลสำเร็จของงาน ระดับความพึงพอใจ ระดับคุณภาพ จำนวนครั้ง/จำนวนชิ้นงาน ระยะเวลา ร้อยละและระดับความสำเร็จ ซึ่งเป็นชื่อตัวชี้วัดที่มีการกำหนดมากที่สุด (26 ตำแหน่ง) ยกเว้นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ หรือตำแหน่งบรรณารักษ์ที่กำหนดเป็นขั้นตอน ในขณะที่บางตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิกและนักจิตวิทยา มีการกำหนดชื่อตัวชี้วัดเป็นระดับความสำเร็จทั้งหมด

4.2) ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด พบประเด็นความไม่สัมพันธ์กันของการกำหนดชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1) ตัวชี้วัดประเภท ระดับความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่ โดย พบว่ามีการนำขั้นตอน/กิจกรรมการดำเนินงานโดยละเอียดมาระบุไว้ในค่าเป้าหมายของระดับคะแนน หรือค่าเป้าหมายที่กำหนด พบความไม่ชัดเจนของผลสำเร็จของงาน หรือบางครั้งนำขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยละเอียดไปใส่ไว้ภายใต้ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด บางครั้งค่าเป้าหมายที่กำหนดจะเป็นในลักษณะของร้อยละ หรือจำนวนชิ้นงานที่ปฏิบัติ หรือจำนวนครั้งของการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนทันเวลา หรือเป็นแบบผสมผสานทั้งร้อยละของการปฏิบัติงานและเพิ่มเติมเรื่องการรายงานผล การวิเคราะห์ผลงานและสรุปผลการดำเนินงานหรือการเผยแพร่ โดยพบการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลที่แตกต่างกับตำแหน่งงานโดยตรง เช่น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการในการคัดกรองผู้ป่วย หรือประชาชนในตำแหน่งงานที่เป็นงานสนับสนุน (นักจัดการงานทั่วไป) หรือการปฏิบัติงานในลักษณะการบริหารจัดการทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบรรณารักษ์

4.2.2) ตัวชี้วัดประเภท ผลสำเร็จของงาน มีค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนางาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่มีทั้งเป็นขั้นตอนและร้อยละรวมอยู่ด้วยกัน

4.2.3) ตัวชี้วัดประเภท ระดับความพึงพอใจ มีค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นร้อยละของการปฏิบัติงาน

4.2.4) ตัวชี้วัดประเภท ระดับคุณภาพ มีการกำหนดค่าเป้าหมายในลักษณะให้เป็นการตัดสินใจของผู้ประเมินเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 5 ระดับคะแนน (ระดับที่ 1 จนถึง ระดับที่ 5 คือ ควรปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น)

4.2.5) ตัวชี้วัดประเภท จำนวนครั้ง/จำนวนชิ้นงาน มีค่าเป้าหมายที่อาจจะยังไม่สะท้อนผลการดำเนินงานในเชิงคุณภาพและการพัฒนางานวิชาการ หรือความสำเร็จตามระยะเวลา หรือ

แผนงานที่กำหนด เช่น จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุม หรือจำนวนครั้งของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือบางครั้ง คืองานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดยังไม่เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือซื้อตัวชี้วัดเป็นจำนวน แต่ค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ หรือเป็นขั้นตอนการทำงานในลักษณะของตัวชี้วัดที่เป็นระดับความสำเร็จ หรือตัวชี้วัดที่กำหนดเป็น จำนวน แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดไม่มีการระบุจำนวนชิ้นงาน หรือค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นระยะเวลา

4.2.6) ตัวชี้วัดประเภท ระยะเวลา มีค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดค่าเป้าหมายเป็นร้อยละทั้ง 5 ระดับ

4.2.7) ตัวชี้วัดประเภท ร้อยละ มีค่าเป้าหมายที่กำหนดในลักษณะของจำนวน หรือมีค่าเป้าหมายเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน หรือการกำหนดค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้เพียงร้อยละ 50 ในระดับคะแนนที่ 3 ซึ่งเป็นระดับที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 1 (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้) ไว้เท่ากับร้อยละ 40 หรือกำหนดค่าเป้าหมายเป็นร้อยละแต่ไม่มีการระบุตัวเลขว่าเป็นเท่าใด มีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นร้อยละ ของความสำเร็จ แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นลักษณะของระดับความสำเร็จ

4.2.8) มีการนำกิจกรรมหรือเป้าหมายการทำงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ซึ่งบางครั้งไม่ใช่ภารกิจหลักของการปฏิบัติงาน (ประเมินผลงานบุคคล) และค่าเป้าหมายที่กำหนดไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัด ว่าต้องการวัดผลอะไร หรือการกำหนดค่าเป้าหมายไม่ครบถ้วนทั้ง 5 ระดับ โดยเว้นว่างไว้ในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 แต่ไปปรากฏในช่องระดับที่ 3-5 หรือมีเพียงระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 5 หรือการกำหนดค่าเป้าหมายที่ซ้ำกันในแต่ละระดับ หรือมีการกำหนดค่าเป้าหมายเป็นเรื่องของจำนวน/ครั้ง หรือเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน หรือร้อยละ หรือระยะเวลา หรือบางครั้งมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่เกินกว่าร้อยละ 100 หรือการกำหนดค่าเป้าหมายมีลักษณะแยกส่วนการทำงานเป็นแต่ละพื้นที่ และทำให้ไม่เห็นภาพการวัดการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

4.2.9) มีการนำผลการทดสอบความรู้ด้านแผนของกรม หรือการพัฒนาตนเองตามหลักสูตรต่าง ๆ มาเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน

4.2.2 ผลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการทุกตำแหน่งในประเภททั่วไป พบว่า ผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล ของข้าราชการทุกตำแหน่งในประเภททั่วไป จำนวน 21 ตำแหน่ง เมื่อพิจารณาภาพรวม โดยสรุปมีดังนี้

1) ที่มาของตัวชี้วัด โดยส่วนใหญ่ มีการกำหนดตัวชี้วัดครบถ้วน ทั้งงานตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 71.43) โดยมีบางตำแหน่งที่ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานตามยุทธศาสตร์เป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล ได้แก่ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โภชนากร นายช่างเทคนิค นายช่างโยธา เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาและเจ้าพนักงานห้องสมุด

2) ประเภทตัวชี้วัด โดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและคุณภาพ (ร้อยละ 85.71) โดยมีบางตำแหน่งที่มีการกำหนดตัวชี้วัดในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ได้แก่ตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ นายช่างเทคนิคและเจ้าพนักงานห้องสมุด

3) ภาพรวมปริมาณจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนด โดยส่วนใหญ่ มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดไว้สูงสุด คือจำนวน 10 ตัวชี้วัด ในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข และตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม รองลงมา 9 ตัวชี้วัด คือตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สำหรับจำนวนตัวชี้วัดสูงสุด 8 ตัวชี้วัด คือตำแหน่งช่างกายอุปกรณ์ นายช่างเครื่องกลและเจ้าพนักงานเวชสถิติ โดยตำแหน่งที่มีการกำหนดตัวชี้วัดต่ำสุด จำนวน 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างโยธา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีและเจ้าพนักงานพัสดุ หรือจำนวน 2 ตัวชี้วัดในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

4) การกำหนดชื่อตัวชี้วัดระดับบุคคลและค่าเป้าหมาย

4.1) ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด มีความหลากหลาย ประกอบด้วย จำนวนครั้ง/ชิ้นงาน ระดับคุณภาพ ระยะเวลา ความสำเร็จ ผลสำเร็จของงาน ระดับความพึงพอใจ ระดับความสำเร็จและร้อยละ โดยชื่อตัวชี้วัดที่มีการกำหนดมากที่สุด คือร้อยละและระดับความสำเร็จ

4.2) ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด พบประเด็นความไม่สัมพันธ์กันของการกำหนดชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1) ตัวชี้วัดประเภท จำนวนครั้ง/ชิ้นงาน มีการกำหนดค่าเป้าหมายเป็นขั้นตอนพร้อมร้อยละของการดำเนินงาน หรือระยะเวลาในการดำเนินงาน หรือกำหนดค่าเป้าหมายที่ไม่บ่งบอกถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุได้อย่างชัดเจน และมีความไม่สอดคล้องกับชื่อตัวชี้วัด หรือกำหนดชื่อตัวชี้วัดที่มีจำนวนครั้งและร้อยละไว้ในชื่อเดียวกัน

4.2.2) ตัวชี้วัดประเภท ระดับคุณภาพ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ 5 ระดับ คือ ปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น โดยไม่มีการชี้แจงรายละเอียด

4.2.3) ตัวชี้วัดประเภท ระดับความพึงพอใจ กำหนดค่าเป้าหมายเป็นระดับความสำเร็จ (ขั้นตอนการดำเนินงาน)

4.2.4) ตัวชี้วัดประเภท ความสำเร็จ ไม่พบการระบุค่าเป้าหมายในระดับที่ 3 ระดับที่ 4 หรือบางครั้งมีการระบุขั้นตอนการดำเนินงาน พร้อมร้อยละของผลการดำเนินงานร่วมด้วย

4.2.5) ตัวชี้วัดประเภทระดับความสำเร็จ มีการกำหนดค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ หรือจำนวนของผลการปฏิบัติงาน หรือกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 1 (ระดับต่ำสุดที่พอรับได้) ที่เพียงร้อยละ 10 หรือกำหนดค่าเป้าหมายเป็นระยะเวลาที่ดำเนินงาน

4.2.6) ตัวชี้วัดประเภทร้อยละ มีการกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับที่ 5 หรือกำหนดค่าเป้าหมายเป็นระดับความพึงพอใจ หรือกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 1 (พอยอมรับได้) เท่ากับ ร้อยละ 30 หรือ 40 หรือ 50 หรือกำหนดค่าเป้าหมายเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน หรือนำคำนิยามมากำหนดเป็นค่าเป้าหมายในแต่ละระดับ (ระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้ ระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ระดับมาตรฐาน ระดับยากปานกลาง และระดับยากมาก) หรือการกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละระดับไม่สม่ำเสมอ

4.2.7) พบมีการนำกิจกรรม/เป้าหมายการดำเนินงานมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด โดยกำหนดค่าเป้าหมายเป็นจำนวนครั้งของการปฏิบัติงาน จำนวนราย จำนวนชิ้นงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือร้อยละของการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการนำคำนิยามของค่าเป้าหมาย

แต่ละระดับมากำหนด (ระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้ ระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ระดับมาตรฐาน ระดับยากปานกลาง ระดับยากมาก) หรือมีการกำหนดค่าเป้าหมายไม่ครบถ้วน

4.2.8 พบมีการนำผลการพัฒนาตนเองมากำหนดเป็นตัวชี้วัด หรือการนำวันทีลา หรือมาสายมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงาน รวมทั้ง พบการมอบหมายการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องงานบริการทางการแพทย์ หรืองานด้านช่าง แต่ปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ พัสตุ หรืองานการเจ้าหน้าที่

สรุปภาพรวมผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป พบว่า มีความคล้ายคลึงกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่ โดยมีความแตกต่างกันบ้างในบางประเด็น เช่น ประเภทหรือชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด เป็นต้น โดยสรุปได้ ดังนี้

1) **ที่มาของตัวชี้วัด** ส่วนใหญ่มีการกำหนดตัวชี้วัดครบถ้วน (งานตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย) เฉลี่ยร้อยละ 73.21 แต่มีบางตำแหน่งที่ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดจากงานยุทธศาสตร์ เช่น ตำแหน่งทันตแพทย์ นักโภชนาการ นักรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โภชนาการและนายช่างเทคนิค เป็นต้น

2) **ประเภทตัวชี้วัด** ส่วนใหญ่มีการกำหนดทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและคุณภาพ มีบางตำแหน่งที่มีเพียงเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพอย่างเดียว

3) **ภาพรวมปริมาณจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนด** โดยข้าราชการประเภทวิชาการมีจำนวนตัวชี้วัดสูงสุด 18 ตัวชี้วัด และข้าราชการประเภททั่วไปมีจำนวนตัวชี้วัดสูงสุด 10 ตัว ส่วนจำนวนตัวชี้วัดที่น้อยที่สุด 1-2 ตัว พบได้ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

4) **ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด** มีความหลากหลาย โดยข้าราชการประเภทวิชาการ นิยมกำหนดชื่อตัวชี้วัดประเภท “ระดับความสำเร็จมากที่สุด” ส่วนข้าราชการประเภททั่วไป นิยมกำหนดตัวชี้วัดประเภท “ร้อยละ” รองลงมาคือ “ระดับความสำเร็จ”

5) **ประเด็นความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด**

5.1) การกำหนดชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกัน โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ไม่อยู่ในประเภทเดียวกัน เช่น ชื่อตัวชี้วัดเป็นระดับความสำเร็จ แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนด เป็น ร้อยละ ระยะเวลา จำนวนชิ้นงาน รวมทั้งการตั้งค่าเป้าหมายที่ต่ำเกินไปในระดับต่ำสุด หรือในระดับที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ระดับที่ 3) หรือในระดับท้าทาย (ระดับที่ 5) เป็นต้น

5.2) พบการนำกิจกรรม/เป้าหมายการดำเนินงานมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด

5.3) พบการนำผลการพัฒนาตนเอง หรือการลางาน/มาสาย หรือการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องมากำหนดมาเป็นตัวชี้วัดผลงานร่วมด้วย

4.3 ผลการทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง

จากผลการศึกษา วิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของข้าราชการกรมควบคุมโรค ประเภทวิชาการและทั่วไปในภาพรวม พบประเด็นที่ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้ดำเนินการทดสอบและพิสูจน์ผลกับการดำเนินการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ปฏิบัติจริง ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับกรมและหน่วยงาน (2) ระดับกลุ่ม และ (3) ระดับบุคคล ดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับกรมและถ่ายทอดสู่หน่วยงาน

1.1 การกำหนดจุดเน้นและการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณถัดไป โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร่วมกับผู้บริหาร ผู้แทนหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ยุทธศาสตร์และแผนงานที่เกี่ยวข้องด้านโรคและภัยสุขภาพและการพัฒนาระบบ รับผิดชอบร่วมกันในการทบทวนผลการดำเนินงาน เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการและนโยบาย/ทิศทางการดำเนินงาน ตามภารกิจของกรมควบคุมโรค เพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติราชการในปีงบประมาณถัดไป ในช่วงเดือน มิถุนายน-กรกฎาคม ของทุกปี

1.2 การนำสู่การปฏิบัติของแผนปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรค ประจำปี โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร่วมกับผู้แทนหน่วยงานผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์และแผนงานที่เกี่ยวข้องด้านโรคและภัยสุขภาพและการพัฒนาระบบ ประชุมชี้แจงและร่วมกันทบทวนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับกรม และระดับหน่วยงาน ในช่วง เดือน สิงหาคม-ตุลาคม ของทุกปี

1.3 การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค โดยกลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร ใช้ข้อมูลตามข้อ 1) และ 2) ประกอบการพิจารณาจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และทำการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรคประจำปี ซึ่งดำเนินการในช่วงเดือนพฤศจิกายน ของทุกปี

1.4 การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ร่วมด้วยผู้บริหารระดับกรม ผู้บริหารหน่วยงานและผู้แทนหน่วยงานด้านยุทธศาสตร์ และแผน จัดประชุมชี้แจงและเจรจาตัวชี้วัดตามกรอบคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกรมสู่หน่วยงาน (ข้อมูลตามข้อ 1) -3) และการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงาน ซึ่งดำเนินการในช่วง เดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน ของทุกปี

1.5 การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค พิจารณาและจัดทำประกาศฯ แจ้งทุกหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งดำเนินการในแต่ละรอบการประเมินช่วง เดือน ธันวาคม สำหรับรอบการประเมินที่ 1 และในช่วง เดือน เมษายน สำหรับรอบการประเมินที่ 2 ของปีงบประมาณนั้น ๆ

2. ผลการทดสอบฯ ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับกรมและถ่ายทอดสู่หน่วยงาน : ทำให้มีข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของกรมควบคุมโรค ที่มีการถ่ายทอดไปยังหน่วยงาน ซึ่งเป็นข้อมูลเริ่มต้นสำคัญที่จะนำไปใช้ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในการนำไปสู่การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล นำเสนอแต่ละหัวข้อ ดังนี้

2.1 ข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติราชการระดับกรมและระดับหน่วยงาน จำแนกเป็น

2.1.1 ข้อมูลตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ กรมควบคุมโรค

2.1.2 ข้อมูลตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรค

2.1.3 ข้อมูลตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค

2.2 ข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่ถ่ายทอดให้แก่หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค

2.3 ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ถ่ายทอดจากระดับกรม ไปยังหน่วยงาน สังกัดกรมควบคุมโรค

โดยมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติราชการระดับกรมและระดับหน่วยงาน

1.1 ข้อมูลตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ กรมควบคุมโรค ที่ได้จากการทบทวนผลการดำเนินงานและใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	
1. จำนวนผู้ป่วยโรคโปลิโอ	ไม่พบผู้ป่วยโปลิโอรายใหม่
2. จำนวนผู้เสียชีวิตจากการติดเชื้อเอชไอวีลดลง	ร้อยละ 80
3. อุบัติการณ์วัณโรค	น้อยกว่า 10 ต่อประชากรแสนคน
4. อัตราป่วยโรคมาลาเรีย	ไม่เกิน elimination target
5. อัตราตายโรคหลอดเลือดหัวใจ	ลดลงร้อยละ 25
6. ความชุกของโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล	ลดลงร้อยละ 25
7. ความชุกของผู้สูบบุหรี่ของประชากรไทยอายุ 15 ปี	ลดลงร้อยละ 40
8. ปริมาณการบริโภคแอลกอฮอล์ต่อประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	ลดลงร้อยละ 40
9. ร้อยละของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่สามารถควบคุมระดับความดันโลหิตได้	ร้อยละ 90
10. ร้อยละของผู้ป่วยโรคเบาหวานที่สามารถควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้	ร้อยละ 90
11. อัตราการเสียชีวิตจากการจมน้ำของเด็กอายุน้อยกว่า 15 ปี	ลดลงร้อยละ 80

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
12. อัตราป่วยโรคพิษโหละหนักในประชากรอายุ 0-14 ปี ในพื้นที่เสี่ยงสูง	ไม่เกิน 0.1 ต่อประชากรแสนคน
13. ร้อยละของหน่วยบริการสุขภาพที่มีการจัดบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคตามมาตรฐาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
14. อัตราตายก่อนวัยอันควรและอัตราตายจากโรคและภัยสุขภาพที่ป้องกันได้ลดลง	ร้อยละ 30
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข	
1. จำนวนผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายเกิดขึ้นใน Generation ที่ 2	ไม่พบผู้ป่วยโรคติดต่ออันตราย
2. จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอันตรายจากภัย (เคมีกัมมันตรังสีและนิวเคลียร์) หรือติดเชื้อโรคติดต่ออันตรายจากการปฏิบัติงาน	0 ราย
3. อัตราป่วยตายของผู้ป่วยโรคติดต่ออันตราย	ไม่สูงกว่าอัตราป่วยตายของประเทศพัฒนาแล้ว
4. ระดับสมรรถนะของศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระดับประเทศ ระดับเขต ระดับจังหวัด	ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทุกแห่งมีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานสากล
5. ระดับสมรรถนะของระบบการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข (Joint External Evaluation tools : JEE)	ระดับสูงสุดทุกตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	
1. ร้อยละของงานวิจัย ผลงานวิชาการ นวัตกรรม และการประเมินผลที่นำไปกำหนดนโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	มากกว่าร้อยละ 80
2. ระดับสมรรถนะของบุคลากรด้านการวิจัย	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ร้อยละผลการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการโรคติดต่ออุบัติใหม่ อุตุนิเชื้อ โรคอันตรายร้ายแรง และโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมที่รายงานผลได้ภายใน 24 ชั่วโมง	ร้อยละ 100
4. มีเทคโนโลยี (hardware & software) เพื่อการเฝ้าระวังป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	มีเทคโนโลยีฯ ตามเกณฑ์มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ	
1. ระดับความสำเร็จของความร่วมมือด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระดับประเทศและระดับนานาชาติ	ระดับ 5
2. ร้อยละของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรคที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านธรรมาภิบาล	ร้อยละ 100
3. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคระบาดและจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขตามมาตรฐานสากล	ร้อยละ 80
4. มีระบบติดตามประเมินผลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	
1. อัตราส่วนแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านระบาดวิทยาภาคสนามที่ผ่านการฝึกอบรมต่อจำนวนประชากร	ไม่น้อยกว่า 1 ต่อแสนประชากร
2. บุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	1 ทีมต่อตำบล
3. ร้อยละของบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคมีระดับสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้	ร้อยละ 80
4. ร้อยละของบุคคลด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทุกระดับผ่านหลักสูตร การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ร้อยละ 100
5. ร้อยละของทีมปฏิบัติงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของโรคและภัยสุขภาพ	ร้อยละ 80

1.2 ข้อมูลตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก %	เป้าหมาย
1	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนนในระดับอำเภอ (District Road Traffic Injury : D-RTI) “มุ่งสู่ตำบลขับขี่ปลอดภัยอย่างยั่งยืน”	10	ร้อยละของอำเภอเสี่ยงสูงมาก และเสี่ยงสูงที่ดำเนินการป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน (D-RTI) ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดีมาก (Excellent) ขึ้นไป $\geq 70\%$ (140 อำเภอ)
2	ร้อยละการตรวจติดตามกลุ่มเสี่ยงป่วยโรคเบาหวาน และ/หรือความดันโลหิตสูง 2.1 ร้อยละการตรวจติดตามกลุ่มเสี่ยงป่วยโรคเบาหวาน 2.2 ร้อยละการตรวจติดตามกลุ่มเสี่ยงป่วยโรคความดันโลหิตสูง	10 10	$\geq$ ร้อยละ 60 $\geq$ ร้อยละ 60
3	ร้อยละความสำเร็จการรักษาผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่	10	$\geq$ ร้อยละ 85
4	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่ กรมควบคุมโรคสร้างใหม่และนำไปใช้ประโยชน์	30	ร้อยละ 70 (จากความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับบริการจากนวัตกรรมของกรมควบคุมโรค ใน 2 โครงการ ได้แก่ 1.นวัตกรรม AI หนองพญาธิ 2.นวัตกรรมเครื่องวัดความดันสาธารณะ)
5	ร้อยละความสำเร็จในการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงานระดับจังหวัด	30	จังหวัด สามารถตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ และสาธารณสุขภายใต้ระบบการบัญชาการเหตุการณ์ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์และสาธารณสุข (ICS) ได้
รวม		100	

1.3 ข้อมูลตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กรมควบคุมโรค ถ่ายทอดให้แก่หน่วยงานตาม
คำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
องค์ประกอบที่ 1 Functional Base			
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดการ ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงาน	ระดับที่ 5	กองควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพในภาวะ ฉุกเฉิน	-สำนัก/สถาบัน/กอง วิชาการ -กองบริหาร และ สำนักงานความร่วมมือ ระหว่างประเทศ -สำนักงานป้องกันควบคุม โรค
ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานวิจัยด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ	ระดับที่ 5	กองนวัตกรรมและ วิจัย	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม (41 หน่วยงาน)
องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base			
ตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค	ระดับที่ 5	กองโรค	-สำนักงานป้องกันควบคุม โรคที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุม โรคเขตเมือง
ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบสื่อสารความเสี่ยงเพื่อสร้างเสริมความรู้ ด้านสุขภาพในการป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพระดับหน่วยงาน ตามเกณฑ์ มาตรฐานสากล (JEE/IHR2005)	ระดับที่ 5	สำนักสื่อสารความ เสี่ยงและพัฒนา พฤติกรรมสุขภาพ	สำนัก-กอง วิชาการ/ สถาบัน/ สำนักงาน ป้องกันควบคุมโรค 1-12 รวมทั้งสำนักงาน เลขานุการกรม <u>ยกเว้น</u> สำนักความร่วมมือ ระหว่างประเทศและกอง ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ในภาวะฉุกเฉิน
ตัวชี้วัดที่ 2.3 ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทาง ถนนในระดับอำเภอ (District Road Traffic Injury : D-RTI) “มุ่งสู่ตำบลขับขี่ปลอดภัยอย่าง ยั่งยืน”	ระดับที่ 5	กองป้องกันการ บาดเจ็บ	-สำนักงานป้องกันควบคุม โรคที่ 1-12
ตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานตรวจติดตามกลุ่มเสี่ยงป่วย โรคเบาหวาน และ/หรือความดันโลหิตสูง	ระดับที่ 5	กองโรคไม่ติดต่อ	-สำนักงานป้องกันควบคุม โรคที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุม โรคเขตเมือง
ตัวชี้วัดที่ 2.5 ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานกำจัดกวางค้ำโรคที่ป้องกันได้ด้วย วัคซีน (โรคโปลิโอและโรคหัด)	ระดับที่ 5	กองโรคป้องกันด้วย วัคซีน	-สำนักงานป้องกันควบคุม โรคที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุม โรคเขตเมือง

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
องค์ประกอบที่ 3 Area Base			
ตัวชี้วัดที่ 3.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคัดกรองเอชไอวี ซิฟิลิสและไวรัสตับอักเสบบี ในผู้ต้องขัง	ระดับที่ 5	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12
ตัวชี้วัดที่ 3.2 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562	ระดับที่ 5	กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง -กองกฎหมาย
ตัวชี้วัดที่ 3.3 ระดับความสำเร็จการจัดการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพด้วยกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ (พพ.)	ระดับที่ 5	สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง
องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base			
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของนวัตกรรมที่หน่วยงานสร้างใหม่และนำไปใช้ประโยชน์	ระดับที่ 5	กองนวัตกรรมและวิจัย	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม (41 หน่วยงาน)
ตัวชี้วัดที่ 4.2 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	ระดับที่ 5	สำนักงานเลขานุการกรม	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม (41 หน่วยงาน)
ตัวชี้วัดที่ 4.3 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ระดับที่ 5	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม (41 หน่วยงาน)
องค์ประกอบที่ 5 Potential Base			
ตัวชี้วัดที่ 5.1 ระดับความสำเร็จของขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ระดับที่ 5	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม (41 หน่วยงาน)
ตัวชี้วัดที่ 5.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงานภายในกรมควบคุมโรค	ระดับที่ 5	ศูนย์สารสนเทศ	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม ยกเว้น สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก
ตัวชี้วัดที่ 5.3 ระดับความสำเร็จในการรวมศูนย์ข้อมูล ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ (Data Consolidation and Data Visualization)	ระดับที่ 5	ศูนย์สารสนเทศ	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม (41 หน่วยงาน)

2. ข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่ถ่ายทอดให้แก่หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค

โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ศึกษา ดังนี้

2.1 การกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และความเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลัก ก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม

2.2 การกำหนดตัวชี้วัดให้กำหนดจาก 3 องค์ประกอบ คือ

2.2.1 งานตามยุทธศาสตร์ หมายถึง งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรค หรือหน่วยงาน

2.2.2 งานตามภารกิจ หมายถึง งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกรม สำนักสถาบัน กองหรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีหรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินตามคำบรรยายลักษณะงาน

2.2.3 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่นอกเหนือจากงานตามข้อ 2.2.1) และข้อ 2.2.2)

โดยการกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละคนจะมีความแตกต่างตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดจากงานครบถ้วนทั้ง 3 ส่วน หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ควรมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป หากมีหลายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ควรมีน้ำหนักน้อยกว่าร้อยละ 10 และควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมอบหมายงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ถ่ายทอดจากระดับกรม ไปยังหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค

โดย พบว่าตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับกรม ได้รับการถ่ายทอดไปยังหน่วยงานสังกัดกรมฯ โดยเฉพาะตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ปรากฏอยู่ในคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมฯ จะได้รับการถ่ายทอดไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักและหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีกลไก หรือผู้รับผิดชอบหลักด้านยุทธศาสตร์และแผนทั้งในระดับกรมและหน่วยงาน (กลุ่มยุทธศาสตร์และแผน) ในการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด เพื่อแสดงถึงขั้นตอนการดำเนินงานและผลที่ต้องการได้จากการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ดังจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงของตัวชี้วัดระดับกรมและระดับหน่วยงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับระดับกรม
1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงาน	ระดับที่ 5	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	-สำนัก/สถาบัน/กองวิชาการ -กองบริหาร และสำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ -สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 2) -คำรับรองกรมฯ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับ ระดับกรม
1.1.2 ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงานวิจัย ด้านการป้องกัน ควบคุม โรคและภัยสุขภาพ	ระดับที่ 5	กองนวัตกรรมและ วิจัย	ทุกหน่วยงานสังกัดกรม (41 หน่วยงาน)	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 3)
1.2.1.ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงานของ หน่วยงานที่เป็นงานตาม ยุทธศาสตร์กรม/ภารกิจ หลักของหน่วยงาน	ระดับที่ 5	ทุกหน่วยงานสังกัด กรม (41 หน่วยงาน)		-แผนปฏิบัติการกรมฯ และ/หรือ -ภารกิจหน่วยงาน
2.1 ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานป้องกัน ควบคุมโรค	ระดับที่ 5	กองโรค	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุมโรค เขตเมือง	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 1) -คำรับรองกรมฯ
2.2 ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาระบบสื่อสาร ความเสี่ยงเพื่อสร้างเสริม ความรอบรู้ด้านสุขภาพใน การป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพระดับ หน่วยงาน ตามเกณฑ์ มาตรฐานสากล (JEE/IHR2005)	ระดับที่ 5	สำนักสื่อสารความ เสี่ยงและพัฒนา พฤติกรรมสุขภาพ	สำนัก-กอง วิชาการ/ สถาบัน/ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค 1-12 รวมทั้งสำนักงาน เลขานุการกรม ยกเว้น สำนัก ความร่วมมือระหว่างประเทศ และกองควบคุมโรคและภัย สุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	-แผนปฏิบัติการกรม ฯ (ยุทธฯ 2)
2.3 ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานป้องกันการ บาดเจ็บจากอุบัติเหตุทาง ถนนในระดับอำเภอ (District Road Traffic Injury : D-RTI) “มุ่งสู่ ตำบลขับขี่ปลอดภัยอย่าง ยั่งยืน”	ระดับที่ 5	กองป้องกันการ บาดเจ็บ	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12	-แผนปฏิบัติการกรม ฯ (ยุทธฯ 1) -คำรับรองกรมฯ
2.4 ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานตรวจ ติดตามกลุ่มเสี่ยงป่วย โรคเบาหวาน และ/หรือ ความดันโลหิตสูง	ระดับที่ 5	กองโรคไม่ติดต่อ	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุมโรค เขตเมือง	-แผนปฏิบัติการกรม ฯ (ยุทธฯ 1) -คำรับรองกรมฯ
2.5 ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานกำจัดกวาด ล้างโรคที่ป้องกันได้ด้วย วัคซีน (โรคโปลิโอและโรค หัด)	ระดับที่ 5	กองโรคป้องกันด้วย วัคซีน	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุมโรค เขตเมือง	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 1)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับ ระดับกรม
3.1 ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานคัดกรอง เอชไอวี ซิฟิลิสและไวรัส ตับอักเสบบี ในผู้ต้องขัง	ระดับที่ 5	กองโรคเอดส์และ โรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 1-12	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 1)
3.2 ระดับความสำเร็จของ การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตาม พระราชบัญญัติควบคุม โรคจากการประกอบ อาชีพและโรคจาก สิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562	ระดับที่ 5	กองโรคจากการ ประกอบอาชีพและ สิ่งแวดล้อม	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุมโรค เขตเมือง -กองกฎหมาย	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 1 และ 2)
3.3 ระดับความสำเร็จการ จัดการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพด้วยกลไก การพัฒนาคุณภาพชีวิต ระดับพื้นที่ (พพพ.)	ระดับที่ 5	สำนักงาน คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ	-สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 1-12 -สถาบันป้องกันควบคุมโรค เขตเมือง	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 1)
4.1 ระดับความสำเร็จของ นวัตกรรมที่หน่วยงาน สร้างใหม่และนำไปใช้ ประโยชน์	ระดับที่ 5	กองนวัตกรรมและ วิจัย	ทุกหน่วยงานสังกัดกรมฯ (41 หน่วยงาน)	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 1) -คำรับรองกรมฯ
4.2 ระดับความสำเร็จของ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการของ หน่วยงาน	ระดับที่ 5	สำนักงานเลขานุการ กรม	ทุกหน่วยงานสังกัดกรมฯ (41 หน่วยงาน)	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 4)
4.3 ระดับความสำเร็จของ หน่วยงานในการ ดำเนินการบริหารจัดการ องค์กรได้ตามเกณฑ์ที่กรม ควบคุมโรคกำหนด	ระดับที่ 5	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร	ทุกหน่วยงานสังกัดกรมฯ (41 หน่วยงาน)	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 4)
5.1 ระดับความสำเร็จของ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563	ระดับที่ 5	กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน	ทุกหน่วยงานสังกัดกรมฯ (41 หน่วยงาน)	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 1-5)
5.2 ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาสถาปัตยกรรม องค์กรของหน่วยงาน ภายในกรมควบคุมโรค	ระดับที่ 5	ศูนย์สารสนเทศ	ทุกหน่วยงานสังกัดกรมฯ ยกเว้น สำนักงานบริหาร โครงการกองทุนโลก	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธฯ 4)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับ ระดับกรม
5.3 ระดับความสำเร็จในการรวมศูนย์ข้อมูล ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ (Data Consolidation and Data Visualization)	ระดับที่ 5	ศูนย์สารสนเทศ	ทุกหน่วยงานสังกัดกรมฯ (41 หน่วยงาน)	-แผนปฏิบัติการกรมฯ (ยุทธศาสตร์ 3 และ 4)

สรุปผล การทดสอบขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับกรมที่มีการถ่ายทอดสู่หน่วยงาน ผ่านคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในระดับบุคคลของแต่ละหน่วยงานนั้น โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดผ่านประชุมพิจารณาและสอบทานเพื่อให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของส่วนราชการ ในขณะที่แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลที่กรมฯ กำหนดตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ไม่พบข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบหน่วยงานในการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

3. ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ในระดับหน่วยงานที่ถ่ายทอดสู่กลุ่มงานและบุคคลของหน่วยงาน

3.1 หน่วยงานจะมีการพิจารณาและจัดทำข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภาพรวม ของหน่วยงานตามที่ได้รับถ่ายทอดจากแผนปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค และคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประกอบกับการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาองค์กรและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการสื่อสารและถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ของทุกปี

3.2 ชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางของกรมควบคุมโรค ในแต่ละรอบการประเมิน จากนั้นสื่อสาร/ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายหน่วยงานลงสู่กลุ่ม/งานและบุคคล โดยเครื่องมือที่ใช้อาจเป็นตาราง KPI Matrix หรือรูปแบบอื่นตามที่หน่วยงานเห็นสมควร และการลงนามในข้อตกลงการปฏิบัติงานของหัวหน้าทุกกลุ่มภายในหน่วยงานกับผู้บริหารหน่วยงาน โดยมีกลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานเป็นผู้รับชอบการจัดกระบวนการนับตั้งแต่การชี้แจงหลักเกณฑ์ฯ การสื่อสารและการลงนามตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งดำเนินการในแต่ละรอบการประเมินช่วงเดือนธันวาคมและเมษายน

4. ผลการทดสอบฯ ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับหน่วยงานที่ถ่ายทอดสู่กลุ่มงานและบุคคลของหน่วยงาน : พบว่ามีข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับกลุ่มของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค โดยนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ

- 4.1 ข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับกลุ่มของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค
- 4.2 ข้อมูลความสัมพันธ์ของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับกลุ่ม

1. ข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับกลุ่มของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กรมควบคุมโรค มีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานตามภารกิจของกรมฯ ออกเป็น 41 หน่วยงาน ประกอบด้วย สถาบัน/กองวิชาการ/กองบริหาร และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค และมีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจของหน่วยงาน

โดยในที่นี้จะขอยกตัวอย่าง เพื่อนำเสนอให้เห็นภาพการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับกลุ่มของหน่วยงาน จากข้อมูลในข้อตกลงการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้ากลุ่มที่อยู่ในระบบ PMS ออนไลน์ เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการทดสอบฯ ดังต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ รายงานการประเมิน ตนเอง (Self- Assessment Report) ตาม ตัวชี้วัดการรับรอง การปฏิบัติราชการ ในระบบ Estimates SM	10	รายงานการประเมินตนเอง ที่ กลุ่มงานจัดทำขึ้น ส่งให้กลุ่ม พัฒนาองค์กร ลงในระบบ Estimates SM ทันเวลาตามที่ กำหนดในแนวทางการรายงาน ผลการประเมินตนเองฯ (กรณี ล่าช้า หักคะแนนวันละ 0.2)	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น แนบเอกสารหลักฐานอ้างอิง ประกอบ ที่มีความถูกต้อง ตามรายละเอียดที่ตัวชี้วัด กำหนด (Template) (กรณี ไม่ถูกต้อง หักคะแนน 0.2 ต่อประเด็น)	รายงานการประเมินตนเอง) (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น แนบเอกสารหลักฐานอ้างอิง ประกอบ ที่มีความครบถ้วน ตามรายละเอียดที่ตัวชี้วัด กำหนด (Template) (กรณี ไม่ครบถ้วน หักคะแนน 0.2 ต่อประเด็น)	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น มี ความถูกต้อง เช่น กระบวนการทำงาน ข้อมูลผล การดำเนินงาน และปัจจัย สนับสนุนต่อการดำเนินงาน ตามแนวทางฯ ที่สำนักงานกำหนด (กรณีไม่ถูกต้อง หัก คะแนน 0.2 ต่อประเด็น)	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น มีความ ครบถ้วน เช่น กระบวนการทำงาน ข้อมูลผลการดำเนินงาน และปัจจัย สนับสนุนต่อการดำเนินงาน ตาม แนวทางฯ ที่สำนักงานกำหนด (กรณีไม่ครบถ้วน หักคะแนน 0.2 ต่อประเด็น)	งานยุทธศาสตร์ (การรับรอง หน่วยงาน)
2.ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ วารสารสาธารณสุข ล้านนา	10	กองบรรณาธิการประชุมวางแผนการทำงาน จัดทำ SOP ของการจัดทำวารสาร และ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดทำสมุดคู่มือวันที่รับ บทความ วันที่ส่งบทความให้ Peer review วันที่ส่งบทความ คืนให้กับเจ้าของเพื่อการแก้ไข ภายใน 2 วันนับจากวันที่รับ บทความ วันที่รับบทความ กลับคืนฉบับแก้ไข วันที่ตอบรับ บทความ	จัดส่งผลงานวิชาการ ต้นฉบับให้กับ peer review หลังจากได้รับบทความ วิชาการภายใน 5 วันพร้อม ทั้งจัดทำทะเบียนรายชื่อ peer review และติดตาม ข้อคิดเห็นของ Peer review ให้แล้วเสร็จภายใน 14 วัน	หลังจากได้รับข้อคิดเห็นจาก Peer review และวงให้ เจ้าของบทความภายใน 3 วัน และติดตามบทความวิชาการ ที่แก้ไขแล้วจากเจ้าของ บทความให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน และปรับปรุงให้ได้ตาม มาตรฐานวารสารสาธารณสุข ล้านนา	ส่งต้นฉบับบทความวิชาการที่ แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วตาม มาตรฐานของวารสาร สาธารณสุขล้านนาที่กำหนด ไว้เพื่อจัดทำ Artwork	อัปโหลดไฟล์บทความวิชาการแต่ ละเรื่องและรูปเล่มวารสาร รูปแบบ E-journal ในวันที่ 30 มิถุนายน 2563	งานภารกิจ

ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
3.ระดับความสำเร็จของ การจัดทำรายงานการ ประชุมประจำเดือน	3	หลังจากการประชุมจัดทำ รายงานการประชุมแล้ว เสร็จภายใน 14 วันและมี ความถูกต้องครบถ้วน	หลังจากการประชุมจัดทำ รายงานการประชุมแล้ว เสร็จภายใน 10 วันและมี ความถูกต้องครบถ้วน	หลังจากการประชุมจัดทำ รายงานการประชุมแล้ว เสร็จภายใน 7 วันและมี ความถูกต้องครบถ้วน	หลังจากการประชุมจัดทำ รายงานการประชุมแล้วเสร็จ ภายใน 3 วันและมีความ ถูกต้องครบถ้วน	หลังจากการประชุมจัดทำ รายงานการประชุมแล้วเสร็จ ภายใน 1 วันและมีความถูกต้อง ครบถ้วน	งานภารกิจ
4.ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ของ (คะแนน)ความสำเร็จ ตามแผนพัฒนา ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (ประหยัด พลังงาน)	5	1	2	3	4	5	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรอง หน่วยงาน)
5.ระดับความสำเร็จของ การจัดทำรายงานการ ประเมินตนเอง (Self- Assessment Report) ตามตัวชี้วัด PSA และ SDA ในระบบ Estimate	5	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น ส่งให้กลุ่มแผนงาน ลงใน ระบบ Estimates SM ทันเวลาตามที่กำหนดใน แนวทางการรายงานผลการ ประเมินตนเองฯ (กรณี ล่าช้า หักคะแนนวันละ0.2)	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น แนบเอกสารหลักฐาน อ้างอิงประกอบ ที่มีความ ถูกต้อง ตามรายละเอียดที่ ตัวชี้วัดกำหนด (Template) (กรณีไม่ ถูกต้อง หักคะแนน 0.2 ต่อ ประเด็น)	รายงานการประเมิน ตนเอง) (SAR) ที่กลุ่ม งานจัดทำขึ้น แนบเอกสาร หลักฐานอ้างอิงประกอบ ที่มีความครบถ้วน ตาม รายละเอียดที่ตัวชี้วัด กำหนด (Template) (กรณีไม่ครบถ้วน หัก คะแนน 0.2 ต่อประเด็น)	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น มี ความถูกต้อง เช่น กระบวนการทำงาน ข้อมูลผล การดำเนินงาน และปัจจัย สนับสนุนต่อการดำเนินงาน ตามแนวทางฯ ที่สำนักงาน กำหนด (กรณีไม่ถูกต้อง หัก คะแนน 0.2 ต่อประเด็น)	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่กลุ่มงานจัดทำขึ้น มี ความครบถ้วน เช่น กระบวนการทำงาน ข้อมูลผล การดำเนินงาน และปัจจัย สนับสนุนต่อการดำเนินงาน ตามแนวทางฯ ที่สำนักงาน กำหนด (กรณีไม่ครบถ้วน หัก คะแนน 0.2 ต่อประเด็น)	งานยุทธศาสตร์

ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
6.คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระบบ EstimatesSM ที่มีคุณภาพ	5	การรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระบบ EstimatesSM ครบถ้วนและร้อยละของผลการดำเนินงาน 80.00-84.99 และการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่ม ร้อยละ 89.00-90.99	มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระบบ EstimatesSM ครบถ้วน ถูกต้อง และร้อยละของผลการดำเนินงาน 85.00.๐๐-89.99 และการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่ม ร้อยละ 91.00-92.99	มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระบบ EstimatesSM ครบถ้วน ถูกต้องและร้อยละของผลการดำเนินงาน 90.00-94.99 และการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่ม ร้อยละ 93.00-94.99	มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระบบ EstimatesSM มีความครบถ้วน ถูกต้องและร้อยละของผลการดำเนินงาน 95.00-99.99 และการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่ม ร้อยละ 95.00-96.99	มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระบบ EstimatesSM มีความครบถ้วน ถูกต้องและร้อยละของผลการดำเนินงาน 100.00 และการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่ม ร้อยละ 97.00	งานยุทธศาสตร์
7.ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ	5	55	65	75	85	96	งานยุทธศาสตร์
8.ร้อยละของผลงานวิจัยด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	5	ผลงานวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 80 ในรอบ 6 เดือนหลัง	ผลงานวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 85 ในรอบ 6 เดือนหลัง	ผลงานวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 90 ในรอบ 6 เดือนหลัง	ผลงานวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 95 ในรอบ 6 เดือนหลัง	ผลงานวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100 ในรอบ 6 เดือนหลัง	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรอง หน่วยงาน/ แผนปฏิบัติ ราชการ)
9.ร้อยละของผลงานวิจัยด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เผยแพร่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์	5	20	25	30	35	40	งานยุทธศาสตร์
10.จำนวนผลงานวิจัยด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	5	1	2	3	4	5	งานยุทธศาสตร์

ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
11.ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการบริการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคที่เป็นปัญหาสำคัญ	7	86	88	90	92	94	งานยุทธศาสตร์
12.ร้อยละของผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	5	ประสาน กลุ่ม/ศูนย์/งาน เพื่อดำเนินการตามแผนการดำเนินงานและสนับสนุนการสร้างผลิตภัณฑ์ ตามมาตรฐานกรมควบคุมโรค	ดำเนินการติดตามและสนับสนุนการสร้าง/จัดทำผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม/ศูนย์/งานได้ร้อยละ 85 (4 ผลิตภัณฑ์) ของแผนงานรอบ 6 เดือนหลัง	ดำเนินการติดตามและสนับสนุนการสร้าง/จัดทำผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม/ศูนย์/งานแล้วเสร็จได้ร้อยละ 90 (5 ผลิตภัณฑ์) ของแผนงานรอบ 6 เดือนหลัง	ดำเนินการจัดทำผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม/ศูนย์/งานได้ร้อยละ 100 (7 ผลิตภัณฑ์)	ดำเนินการจัดทำผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม/ศูนย์/งานได้ร้อยละ 100	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติการ)
13.ร้อยละของผลิตภัณฑ์ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพได้มาตรฐานทางวิชาการ	5	ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและสนับสนุนกระบวนการจัดทำผลิตภัณฑ์ฯ สคร. ปี 2562 ได้ร้อยละ 70 ของแผนปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนหลัง	ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและสนับสนุนกระบวนการจัดทำผลิตภัณฑ์ฯ สคร. ปี 2562 ได้ร้อยละ 80 ของแผนปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนหลัง	ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและสนับสนุนกระบวนการจัดทำผลิตภัณฑ์ฯ สคร. ปี 2562 ได้ร้อยละ 90 ของแผนปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนหลัง	ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและสนับสนุนกระบวนการจัดทำผลิตภัณฑ์ฯ สคร. ปี 2562 ได้ร้อยละ 100 ของแผนปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนหลัง	ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและสนับสนุนกระบวนการจัดทำผลิตภัณฑ์ฯ สคร. ปี 2562 ได้ร้อยละ 100 ของแผนปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนแรก และมีรายงานสรุปผลการจัดทำผลิตภัณฑ์ได้ตามมาตรฐาน	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติการ)
14.จำนวนผลิตภัณฑ์ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	5	3	4	5	6	7	งานยุทธศาสตร์

ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
15.ระดับความสำเร็จ ของนวัตกรรมที่ หน่วยงานสร้างใหม่แล้ว นำไปใช้ประโยชน์	10	ทบทวนวิเคราะห์ แผนงาน/ โครงการ รวมถึงทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ตาม ภารกิจ เพื่อพิจารณาวาง แผนการดำเนินงานนวัตกรรม ของหน่วยงาน คัดเลือก หัวข้อการพัฒนานวัตกรรม ต้นแบบในปี 2563	มีแผนและกิจกรรมการดำเนินงาน ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม ประกอบด้วย 1) แผนการดำเนินงานการพัฒนา ระบบงานนวัตกรรมและการสร้าง นวัตกรรมต้นแบบประจำปี งบประมาณ 2563 2) แผนพัฒนา ยกระดับการดำเนินงานนวัตกรรม ของ หน่วยงานในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) และ 3) รวบรวม หรือปรับปรุงฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์ ผลงานวิชาการ และนวัตกรรม	ดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ นวัตกรรมหน่วยงานฯ ได้ร้อยละ 80 ของไตร มาส 4	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ นวัตกรรมหน่วยงานฯ ได้ร้อย ละ 100 ของไตรมาส 4	การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ นวัตกรรม หน่วยงานฯ ได้ร้อยละ 100 และสรุปรายงานผล ความก้าวหน้าผลการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การ นวัตกรรมหน่วยงาน ฯ รอบ 6 เดือนแรก ในระบบ estimate SM ภายในวันที่ 25 สิงหาคม 2563	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติ ราชการ)
16.ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงานวิจัย ด้านการป้องกันควบคุม โรคและภัยสุขภาพ	10	ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 ของ แผน ก. ข. ค. และ ง.	ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 และ ขั้นตอนที่ 2 ของ แผน ก. ข. ค. และ ง.	ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1, 2 และ 3 ของ แผน ก. ข. ค. และ ง และ โครงการวิจัยที่ ดำเนินการในปี 2563 มี ความพร้อมและผ่านการ พิจารณาจาก คณะกรรมการ EC	ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1, 2, 3, และ 4 ของ แผน ก. ข. ค. และ ง และโครงการวิจัยที่ ดำเนินการในปี 2563 มีความ พร้อมและผ่านการพิจารณา จากคณะกรรมการ EC สามารถ ดำเนินการได้ตามแผนที่ ระบุไว้ (รายงานรอบ 6 เดือน) มากกว่า ร้อยละ 80	ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 ของ แผน ก. ข. ค. และ ง พร้อมทั้ง รายงานความก้าวหน้าการ ดำเนินโครงการที่ชัดเจนและ แนบเอกสารหลักฐานใน ระบบ Estimate SM ภายในวันที่ 25 สิงหาคม 2563	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติ ราชการ)
รวม	100						

ตัวอย่างที่ 2 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มพัฒนามาตรการป้องกันการบาดเจ็บของกองวิชาการ

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานป้องกันการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนนในระดับอำเภอ (District Road Traffic Injury : D-RTI) “มุ่งสู่ตำบลขับขี่ปลอดภัยอย่างยั่งยืน”	30	ถ่ายทอดนโยบายแนวทางการดำเนินงาน D-RTI และตัวชี้วัดให้กับ สคร.1-12 และจังหวัด และเป็นวิทยากรแนวทางการทำงาน	จัดทำและผลิตหนังสือแนวทางการประเมิน D-RTI จัดส่งเพื่อใช้ประกอบการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล และพัฒนาเครื่องมือสำหรับเพิ่มคุณภาพการดำเนินงานป้องกันการบาดเจ็บจากการจราจรทางถนนในระดับพื้นที่ ผลิตและจัดพิมพ์ จัดส่งให้กับพื้นที่	ขับเคลื่อนการทำงานผ่านคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันอุบัติเหตุทางถนนในระดับอำเภอ (D-RTI) และระดับท้องถิ่น (City RTI) และเตรียมการลงพื้นที่ประเมินคุณภาพการดำเนินงาน ในปี 2564	รวบรวมข้อมูล จัดเก็บตัวชี้วัด D-RTI วิเคราะห์สรุปประเด็นการดำเนินงาน ตัวชี้วัดในไตรมาสที่ 3	รวบรวมข้อมูล จัดเก็บตัวชี้วัด D-RTI วิเคราะห์ สรุปประเด็นการดำเนินงาน ตัวชี้วัดในไตรมาสที่ 4 ประเมินตัวชี้วัดในระดับ สคร.	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรองกรมและหน่วยงาน)
2.ระดับความสำเร็จการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและพัฒนากลไกการตายและการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนนของเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 20 ปี	30	ดำเนินการโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการป้องกันการบาดเจ็บและเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนของเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 20 ปี ที่ใช้รถจักรยานยนต์	จัดอบรมพัฒนาการสอบสวนเชิงลึกการตายและการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนนของเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 รุ่น ใน 44 ทีม จำนวน 27 จังหวัด	จัดเก็บข้อมูลและพัฒนาระบบ Program Investigation ออนไลน์ ในการจัดเก็บข้อมูลการสอบสวนการบาดเจ็บในกลุ่มเด็กและเยาวชน	วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองและทำประชาพิจารณ์เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุทางถนนในกลุ่มเด็กและเยาวชน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในปี 2564 ผ่าน VDO Conference	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรองกรมและแผนปฏิบัติราชการ)
3.ระดับความสำเร็จการดำเนินงานมาตรการองค์กรความปลอดภัยทางถนนในกรมควบคุมโรคและกระทรวงสาธารณสุข	10	จัดทำแนวทาง แผนงาน มาตรการองค์กรความปลอดภัยทางถนนในกรมควบคุมโรคและกระทรวงสาธารณสุข	จัดทำโครงการธนาคารหมวกนิรภัย สำหรับให้เจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรคยืมใส่	ขับเคลื่อนพัฒนาโครงการติดตั้งกล้อง CCTV ตรวจจับการสวมหมวกนิรภัยในพื้นที่กระทรวงสาธารณสุข	จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนมาตรการองค์กรความปลอดภัยทางถนนในกรมควบคุมโรคและกระทรวงสาธารณสุข	ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติราชการ)

ตัวอย่างที่ 2 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มพัฒนามาตรการป้องกันการบาดเจ็บของกองวิชาการ (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
4.ระดับความสำเร็จการดำเนินงานสื่อสารความเสี่ยงด้านการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน	15	จัดทำแผนงานการรณรงค์การสื่อสารความเสี่ยงด้านการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน	จัดทำเนื้อหา Content การสื่อสารความเสี่ยงผ่าน Social media ได้แก่ Website Facebook Line และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง เช่น โปสเตอร์ สิ่งพิมพ์ต่าง เช่น โปสเตอร์	ผลิตสื่อและชุดรณรงค์ต่าง ๆ ได้แก่ ชุดกันง่วงในช่วงเทศกาล หูฟังกันง่วง หน้ากากอนามัย และสเปรย์แอลกอฮอล์ ที่มีข้อความรณรงค์	จัดกิจกรรมแถลงข่าวและประชาสัมพันธ์ DDC Forum หยุดเด็กและเยาวชนไทยตาย.....เพราะอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์	สรุปและทบทวนการดำเนินงานและวางแผนงานการสื่อสารความเสี่ยงพัฒนา	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรอง/แผนปฏิบัติราชการ)
5.พัฒนาระบบการการจัดเก็บข้อมูลการสอบสวนการเกิดอุบัติเหตุทางถนน (Program Investigation ออนไลน์)	15	ปรับปรุงการการจัดเก็บข้อมูลการสอบสวนการเกิดอุบัติเหตุทางถนน (Program Investigation ออนไลน์)	ทดลองใช้ระบบการการจัดเก็บข้อมูลการสอบสวนการเกิดอุบัติเหตุทางถนน (Program Investigation ออนไลน์) โดยผ่านโครงการการสอบสวนเชิงลึกในกลุ่มเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 20 ปี	จัดประชุมประเมินการทดลองใช้ระบบการการจัดเก็บและการนำไปใช้ประโยชน์	ประเมินระบบการจัดเก็บข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์ (Program Investigation ออนไลน์)	สรุปผลและเปิดระบบการบันทึกข้อมูลและการใช้ประโยชน์ Program Investigation ออนไลน์ ในระดับกรมระดับกระทรวงสาธารณสุข	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติราชการ)
รวม	100						

ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไปของกองวิชาการแห่งหนึ่ง

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1. ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผนงานโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การทรัพยากร กอพ	15	ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร กอพ. ณ สิ้นเดือนเมษายน ร้อยละ 61.67	ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร กอพ. ณ สิ้นเดือนพฤษภาคม 2563 ร้อยละ 69.33	ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร กอพ. ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2563 ร้อยละ 77	ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร กอพ. ณ สิ้นเดือนกรกฎาคม 2563 สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้มากกว่า ร้อยละ 84.67	ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร กอพ. ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2563 สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้เกินกว่า ร้อยละ 92.33	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรองหน่วยงาน)
2. ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	15	สำรวจการรับรู้ ทักษะ ทักษะคน แต่ละมุมมองต่อผู้บังคับบัญชา เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ทั้ง 3 ประเด็น (ครั้งที่ 2) ทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และผลสำรวจการรับรู้ ทักษะคน ทักษะคน และมุมมองต่อผู้บังคับบัญชา เรื่องความคิดเห็นของบุคลากร	ดำเนินการตามแผนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ 9 เดือน พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหาร	ดำเนินการตามแผน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ 12 เดือน พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหาร	สรุปบทเรียนการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการรอบ 12 เดือน เสนอผู้บริหารและสื่อสารผลการดำเนินงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน	สรุปผลคะแนนของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ 12 เดือน	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรองหน่วยงาน)

ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไปของกองวิชาการแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
3. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงานภายในก รมควบคุมโรค	15	รวบรวมข้อมูล Data และ Application ที่มีอยู่ในหน่วยงาน จากการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (As is) และที่มีใช้อยู่ในหน่วยงาน	รายงานผลจากการรวบรวมข้อมูลในเป้าหมายที่ 1 ลงในแบบฟอร์มที่ 4 เสนอผู้บริหาร	ติดตามการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรภาพในอนาคต (To be) โดยคัดเลือกสถาปัตยกรรมองค์กร อย่างน้อย 1 กระบวนการ เพื่อนำมาจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรภาพอนาคต (การปรับกระบวนการทำงาน หรือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนกระบวนการทำงาน) โดยใช้เครื่องมือ BPMN SM และ Viewpoint	รายงานผลการคัดเลือกสถาปัตยกรรมองค์กร ในเป้าหมายที่ 3 ลงในแบบฟอร์มที่ 5 เสนอผู้บริหาร	รายงานผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรองหน่วยงาน)
4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการจัดวางระบบการควบคุมภายใน	15	ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดวางระบบควบคุมภายใน และคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน	ควบคุมกำกับดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายใน รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.5)	ติดตามการดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายใน รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.5) ในส่วนของความเสี่ยงที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงภายในปีงบประมาณ	ควบคุม กำกับ การจัดทำแบบรายงานการปรับปรุงการควบคุมภายใน ตามรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.5)	ติดตามการดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายใน และสรุปผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน (แบบติดตาม ปค.5) ส่งกองบริหารการคลัง	งานภารกิจ
5. ร้อยละการร่วมดำเนินกิจกรรมของกลุ่มสนับสนุนโครงการพระดำริ	10	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไปของกองวิชาการแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
6. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่า ทำงาน กอพ.	15	ทบทวนคำสั่ง คณะกรรมการน่าอยู่น่า ทำงาน กองโรคเอดส์และ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	วางแผนกระบวนการในการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุง พัฒนา สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เช่น กิจกรรมที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของบุคลากร ช่อมแซม ห้องน้ำอาคาร 5 ชั้น 3 และ อาคาร 7 ชั้น 1	ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตาม เป้าหมายที่ 2	คณะกรรมการตรวจประเมิน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน กอพ. ประเมินผลการปรับปรุง พัฒนา จากแผนการดำเนินงาน ตามที่ได้รับคำแนะนำจาก ผู้ตรวจประเมิน กรมควบคุมโรค	การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่า อยู่ น่าทำงาน ของ กอพ. คง คะแนนอยู่ในระดับดี เพื่อมุ่งสู่ ระดับดีมาก	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติ ราชการ)
7. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงานด้าน งานธุรการทั่วไป งาน การเจ้าหน้าที่ งาน การเงินและบัญชี และ งานพัสดุและ ยานพาหนะ	15	ทบทวนผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา วางแผนการ ดำเนินงานของกลุ่มงาน	ดำเนินการมอบหมายงานแก่ บุคลากรในกลุ่มงาน	ควบคุม กำกับ ติดตาม การ ดำเนินงานด้านธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งาน การเงินและบัญชี และงาน พัสดุและยานพาหนะ ให้ เป็นไปตามบทบาทภารกิจ และแผนงาน โครงการ	ควบคุม กำกับ เร่งรัดติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานด้าน ธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี และงาน พัสดุและยานพาหนะ พร้อมทั้ง ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนวทาง แก้ไขแก่บุคลากรภายในกลุ่ม งานและผู้เกี่ยวข้อง ให้เป็นไป ตามบทบาทภารกิจ และ แผนงานโครงการ ประสบ ผลสำเร็จเกินค่าเป้าหมายที่ กำหนด	ควบคุม กำกับ เร่งรัดติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานด้าน ธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี และงาน พัสดุและยานพาหนะ ให้เป็นไป ตามบทบาทภารกิจ และ แผนงานโครงการ ประสบ ผลสำเร็จเกินค่าเป้าหมายที่ กำหนด สามารถเสนอแนวทาง ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน เพื่อพัฒนางานต่อไป	งานภารกิจ
รวม	100						

ตัวอย่างที่ 4 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มทางห้องปฏิบัติการของกองวิชาการแห่งหนึ่ง

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1. ภาพรวมความสำเร็จของการทดสอบความไวต่อยาต้านวัณโรคตามแผนการดำเนินงานวัณโรคระดับชาติ ๒๕๖๐-๒๕๖๔	20	วิเคราะห์ข้อมูลจากทางคลินิก (NTIP) และห้องปฏิบัติการ TB system ออนไลน์ เพื่อหาข้อจำกัดของการส่งตรวจ DST	วางแผนและดำเนินการของบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจ DST ในปีงบประมาณ 2562 ได้ครอบคลุมผู้ป่วยให้ได้ 80% ในไตรมาสที่ 4	บริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการเก็บข้อมูลการตรวจทางห้องปฏิบัติการแบบ ออนไลน์ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการตรวจ DST ทั้งวิธี genotypic และ phenotypic ได้ครอบคลุมตามตัวชี้วัดและไม่เกิดความซ้ำซ้อน	บริหารจัดการ ในการติดตามผลการดำเนินงาน และวางแผนการนิเทศงานสำหรับหน่วยงานมีผลการดำเนินงาน ต่ำกว่า 40% ในไตรมาสที่ 2	สรุปและวิเคราะห์ผลเพื่อนำเสนอผู้บริหาร	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรองหน่วยงาน/แผนปฏิบัติราชการ)
2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบคุณภาพเพื่อการรองรับการประเมิน มาตรฐาน ISO ของหน่วยงานและเครือข่าย	30	บริหารจัดการงบประมาณเพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากร และการเข้ารับการตรวจประเมินประเมิน	วางแผนการจัดทำระบบคุณภาพ มอบหมายงานจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรวมทั้งโครงสร้างบุคลากรตามความพร้อมและประสบการณ์ของบุคลากรตามระบบมาตรฐาน งาน ISO	วางแผนการจัดทำเอกสารคุณภาพ การจัดอบรมมาตรฐานคุณภาพในระบบมาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ ISO 15189 และ ISO 15190 และปรับให้สอดคล้องกับ มาตรฐานงาน ISO 17043 ให้กับเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานและเครือข่าย	ควบคุมการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพห้องปฏิบัติการ และสนับสนุนให้มีการตรวจประเมินตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) และการตรวจประเมินจากหน่วยงานตามมาตรฐาน ISO 15189, ISO 15190 และ ISO 17043	แก้ไขการตรวจประเมินตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน ISO 15189, ISO 15190 และ ISO 17043 เพื่อยื่นเรื่อง ขอรับรองหรือรายงานตัวตนในรอบหนึ่งปี และสรุปข้อมูลเพื่อเตรียมการตรวจประเมิน ISO 17043 ต่อไป	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติราชการ)

ตัวอย่างที่ 4 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มทางห้องปฏิบัติการของกองวิชาการแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
3. ภาพรวมการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการ ตรวจวิเคราะห์หัตถ์โรคและ วัณโรค ต้อยยา	30	บริหารจัดการงบประมาณเพื่อ ใช้ในการเตรียมความพร้อม ของบุคลากรในการรองรับ เทคโนโลยี การเตรียม เครื่องมือในการตรวจ วิเคราะห์และวัสดุอุปกรณ์ให้ เพียงพอต่อการ ตรวจ วิเคราะห์และสนับสนุน เครือข่าย	มอบหมายงานให้บุคลากร ตามความรับผิดชอบ ความ ถนัดและประสบการณ์การ ทำงาน	ติดตามผลการดำเนินงาน และพึงสวดคงเหลือทุกไตร มาสในการเตรียมความ พร้อมของการวางแผนขอ งบประมาณในรอบปีถัดไป	บริหารจัดการให้เกิดการ ใช้งบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ	สรุปและวิเคราะห์ผลเพื่อ นำเสนอผู้บริหาร	งานยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติ ราชการ)
4. ติดตาม กำกับ ความก้าวหน้าการ ดำเนินงานโครงการฯ ของ บุคลากรของกลุ่มงาน	20	ประชุมมอบหมายงานตาม แผนผังความรับผิดชอบงาน รายบุคคล และมอบหมาย โครงการให้ผู้รับผิดชอบหลัก ดำเนินการ	ติดตามผลการดำเนินงาน	ให้คำปรึกษาและแนว ทางการแก้ปัญหาให้กับ โครงการที่ไม่เป็นไปตาม แผนที่วางไว้	ประเมินผลการดำเนินงาน ของบุคลากร และแจ้งให้ รับทราบผลการประเมิน	สรุปและวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานนำเสนอผู้บริหาร เพื่อขอพิจารณาปรับอัตรา เงินเดือนของบุคลากร	งานภารกิจ
รวม	100						

ตัวอย่างที่ 5 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มด้านการเงินและบัญชี

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1. ร้อยละของใบสำคัญเบิกที่เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้แล้วเสร็จภายใน 2 วันทำการ นับจากวันที่ได้รับใบสำคัญ	40	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	งานภารกิจ
2. ร้อยละของใบสำคัญชำระหนี้เงินยืมราชการที่เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้ ภายใน 20 วันทำการนับจากวันที่ได้รับใบสำคัญ	40	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	งานภารกิจ
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัยด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	20	รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการวิจัยรอบ 9 เดือน ให้ผู้บริหารหน่วยงานทราบ พร้อมรายงานในระบบ ESM	โครงการวิจัย รอบ 9 เดือน สามารถดำเนินการตามแผนการวิจัยได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (full report) ได้แล้วเสร็จภายในวันที่ 25 สิงหาคม 2563	รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการวิจัยรอบ 12 เดือน ให้ผู้บริหารหน่วยงานทราบ พร้อมรายงานในระบบ ESM ได้ภายในวันที่ 25 สิงหาคม 2563	โครงการวิจัยรอบ 12 เดือน สามารถดำเนินการตามแผนการวิจัยได้ร้อยละ 100	งานยุทธศาสตร์ (คำรับรองหน่วยงาน)
รวม	100						

2. ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับกลุ่ม

จากข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคลากรในระดับกลุ่ม พบว่า มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีปัจจัยสำคัญของการดำเนินงาน คือ ความรู้ความเข้าใจเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่ม และความเข้มแข็งของทีมงานกลุ่ม ยุทธศาสตร์และแผนและกลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในการประสานความร่วมมือการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหน่วยงานและการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้แก่หัวหน้าทุกกลุ่มภายในหน่วยงาน ซึ่งจากข้อมูลตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มภายในหน่วยงานสังกัดกรม จำนวน 5 ตัวอย่าง ทั้งที่อยู่ในภูมิภาคและส่วนกลาง ในกองวิชาการ กองบริหารและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค สรุปได้ ดังนี้

2.1 ที่มาของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาจากภาระงานตามยุทธศาสตร์ และงานตามภารกิจของหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน โดยงานตามยุทธศาสตร์นั้น จะมีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายทั้งในระดับหน่วยงานหรือระดับกรม

2.2 วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ส่วนใหญ่ใช้วิธีการถ่ายทอดจากบนสู่ล่าง ที่มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดเป้าหมายเฉพาะที่เป็นภารกิจของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ส่วนการถ่ายทอดค่าเป้าหมายโดยตรง จะมีเฉพาะผู้ที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักเท่านั้น เช่น เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุจราจรฯ และมีบางส่วนใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ด้วยวิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ เช่น ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ หรือบางส่วนก็ใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานด้วยวิธีการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงานสำหรับงานที่เป็นภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานยุทธศาสตร์หรือคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

2.3 ความครบถ้วนสมบูรณ์ของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด บางส่วนพบการกำหนดค่าเป้าหมายไม่สัมพันธ์กับตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดกำหนดเป็นร้อยละ แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดตัวชี้วัดที่มีการถ่ายทอดมานั้นเป็นค่าของคะแนน นอกจากนี้ ยังพบการนำกิจกรรมหรือเป้าหมายการทำงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด เช่น การติดตาม การกำกับความก้าวหน้าการดำเนินงานของกลุ่ม เป็นต้น

2.4 จำนวนของตัวชี้วัดที่กำหนดมีความแตกต่างกัน จากข้อมูลตัวอย่างที่ยกมานี้ จะเห็นได้ว่าจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดไว้มากที่สุด มีจำนวน 16 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดที่น้อยที่สุด คือ จำนวน 3 ตัวชี้วัด โดยจากข้อมูลพบว่า หน่วยงานในภูมิภาคมักจะมีการกำหนดตัวชี้วัดที่มากกว่าหน่วยงานส่วนกลาง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องรับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากกองวิชาการในส่วนกลางหลายหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่

สรุปผลการทดสอบฯ ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับหน่วยงานที่ถ่ายทอดสู่กลุ่มงาน พบว่าการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายโดยเฉพาะงานยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับระดับบุคคลที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม ทั้งนี้ เนื่องจากหากเป็นผู้รับผิดชอบหลักมักจะได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยตรง แต่หากเป็นผู้สนับสนุนจะได้รับการถ่ายทอดที่เป็นภารกิจเฉพาะ ซึ่งทั้ง 2 ส่วน โดยส่วนใหญ่จะมีผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดในระดับกรม เป็นผู้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด (Template) ไว้ให้แล้ว

แต่ในขณะเดียวกันก็เริ่มที่จะเห็นความไม่สัมพันธ์กันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงาน ยุทธศาสตร์ หรืองานตามภารกิจที่มีการนำกิจกรรมหรือเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จมา กำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด อีกทั้งปริมาณจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นสายงานหลัก ของกรมควบคุมโรคและปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคส่วนหนึ่งมีปริมาณของตัวชี้วัดที่กำหนดมากกว่า 10 ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากงานยุทธศาสตร์เป็นส่วนใหญ่

5. ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของแต่ละหน่วยงาน

5.1 การแจ้งแนวทางการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมฯ ให้แก่ บุคลากรภายในกลุ่ม พร้อมการชี้แจง/สื่อสาร/ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากกลุ่มสู่บุคคลในกลุ่มโดย หัวหน้าแต่ละกลุ่มภายในหน่วยงาน ซึ่งมีทีมกลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานเป็นผู้ประสานและสนับสนุนการ ดำเนินงาน

5.2 การวางแผนการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้ากลุ่ม (ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน) และบุคลากรทุกคนภายในกลุ่ม ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อที่จะใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน

5.3 การบันทึกข้อมูลตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และสมรรถนะของแต่ละบุคคลในระบบ PMS ออนไลน์

5.4 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเชื่อมโยงของตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายระดับบุคคลที่กำหนด

6. ผลการทดสอบฯ ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของแต่ละหน่วยงาน

6.1 ข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดในระดับบุคคลที่มีความแตกต่างกันตามภารกิจและ ตำแหน่งงาน

6.2 ข้อมูลความสัมพันธ์ของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล

1. ข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับบุคคล

โดยในที่นี้จะขอยกตัวอย่าง เพื่อนำเสนอให้เห็นภาพการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใน ระดับบุคคลของหน่วยงานที่มีความหลากหลาย จากข้อมูลตามข้อตกลงการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุม โรค ในระบบ PMS ออนไลน์ ที่มีความแตกต่างกันตามภารกิจและตำแหน่งงานทั้งในกลุ่มข้าราชการประเภท วิชาการ และประเภททั่วไป เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการทดสอบฯ ดังต่อไปนี้

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (นสร.)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสื่อสารความเสี่ยงเพื่อสร้างเสริมความรู้ ด้านสุขภาพในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับหน่วยงานตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (JEE/IHR2005) ตัวชี้วัดที่ 2.2	10	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนการสื่อสารความเสี่ยงในรอบ 9 เดือน น้อยกว่า เท่ากับ ร้อยละ 50 = 1 คะแนน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนการสื่อสารความเสี่ยงในรอบ 9 เดือน ร้อยละ 85 = 2 คะแนน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนการสื่อสารความเสี่ยงในรอบ 9 เดือน ร้อยละ 90 = 3 คะแนน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนการสื่อสารความเสี่ยงในรอบ 9 เดือน ร้อยละ 95 = 4 คะแนน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนการสื่อสารความเสี่ยงในรอบ 9 เดือน ร้อยละ 100 = 5 คะแนน	งานยุทธศาสตร์
2. ระดับความสำเร็จของการรายงานผลลัพธ์/ผลผลิตการดำเนินงานตามแผนงาน ด้านสื่อสารความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนการป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามมาตรฐาน JEE/IHR 2005 ระดับหน่วยงาน รอบ 12 เดือน	6	ขั้นตอนที่ 1 มีการดำเนินงานแต่ไม่มีการรายงานผลลัพธ์/ผลผลิต การดำเนินงานรอบ 12 เดือน = 1 คะแนน	ขั้นตอนที่ 2 มีการรายงานผลลัพธ์/ผลผลิตการดำเนินงานตามแผนงาน แต่ไม่ระบุปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ = 2 คะแนน	ขั้นตอนที่ 3 มีรายงานผลลัพธ์/ผลผลิต การดำเนินงานตาม แผนงาน ระบุปัญหา อุปสรรค ไม่มีข้อเสนอแนะ = 3 คะแนน	ขั้นตอนที่ 4 มีรายงานผลลัพธ์/ผลผลิต การดำเนินงานตาม แผนงาน ระบุปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ = 4 คะแนน	ขั้นตอนที่ 5 มีการสรุปผลการดำเนินงาน รายงานผลลัพธ์/ผลผลิต การดำเนินงาน รอบ 12 เดือน เสนอผู้บริหารรับทราบ = 5 คะแนน	งานยุทธศาสตร์
3. ร้อยละของการดำเนินงานเพื่อปิด GAP ตามการประเมินทั้ง 4 ด้าน R 5.1, R 5.2, R 5.3 และ R 5.5	5	ต่ำกว่าร้อยละ 50 = 1 คะแนน	ร้อยละ 51 – 60 = 2 คะแนน	ร้อยละ 61 – 70 = 3 คะแนน	ร้อยละ 71 – 80 = 4 คะแนน	มากกว่าร้อยละ 81 ขึ้นไป = 5 คะแนน	งานยุทธศาสตร์
4. ระดับความสำเร็จของการถอดบทเรียน/ทบทวนแผนและผลการดำเนินงานเพื่อ พัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานสื่อสารฯ ตามเกณฑ์การประเมิน JEE/IHR 2005 ระดับหน่วยงาน	5	ขั้นตอนที่ 1 ไม่มีการถอดบทเรียน แต่ทบทวนแผนและผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินการสื่อสารฯตามเกณฑ์การประเมินฯ = 1 คะแนน	ขั้นตอนที่ 2 มีการถอดบทเรียน/ทบทวนแผนและผลการดำเนินงาน แต่ไม่นำมาพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินการสื่อสารฯตามเกณฑ์การประเมินฯ = 2 คะแนน	ขั้นตอนที่ 3 มีการถอดบทเรียน/ทบทวนแผนและผลการดำเนินงาน นำมาพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินการสื่อสารฯตามเกณฑ์การประเมิน = 3 คะแนน	ขั้นตอนที่ 4 มีการสรุปรายงานการถอดบทเรียน/ทบทวนแผน และผลการดำเนินงาน นำมาพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินการสื่อสารฯ ตามเกณฑ์การประเมินฯ = 4 คะแนน	ขั้นตอนที่ 5 มีการสรุปรายงานถอดบทเรียน/ทบทวนแผนและผลการดำเนินงาน นำมาพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานสื่อสารฯ ตามเกณฑ์การประเมินฯ ให้ผู้บริหารรับทราบ = 5 คะแนน	งานยุทธศาสตร์

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (นสร.) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
5. จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุมคณะทำงานภายใต้ระบบบัญชาการในสถานการณ์ฉุกเฉิน	5	1	2	3	4	5	งานยุทธศาสตร์
6. ระดับความสำเร็จสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ชุมชนลดเค็ม (แผนภาคเหนือ)	5	ร่วมดำเนินการตามข้อ 1 - 3 ไม่ทันเวลา ไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง (โครงการชุมชนลดเค็ม ภาคเหนือตอนบน ปี 2563) 1.ร่วมจัดทำแบบสอบถาม 2.สำรวจวิเคราะห์ แปลผล 3.นำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการสื่อสารความเสี่ยง 4.รายงานผลการดำเนินงาน	ดำเนินการตามข้อ 1 - 4 ทันเวลา ไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง	= ดำเนินการตามข้อ 1-4 ทันเวลา ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง	ดำเนินการตาม ข้อ 1 -4 ทันเวลา ครบถ้วน ถูกต้อง	1.ร่วมจัดทำแบบสอบถาม 2.สำรวจ วิเคราะห์ แปลผล 3.นำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการสื่อสารความเสี่ยง 4.รายงานผลการดำเนินงาน ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา	งานยุทธศาสตร์
7. ระดับความสำเร็จของการสรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรมรณรงค์สื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้ผู้อำนวยการทราบหลังการรณรงค์ ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา (ร่วมดำเนินการ)	5	ติดต่อประสานงาน/เตรียมความพร้อมก่อนการรณรงค์	วางแผนการจัดกิจกรรม - จัดทำแบบประเมิน 1.ความรู้ประเด็น: สาเหตุของโรค สถานการณ์ การติดต่อ อาการความรุนแรง การรักษา การป้องกันและควบคุมโรค 2.ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร ความเสี่ยงประเด็น:มีประโยชน์ น่าสนใจ เข้าใจง่าย ถูกต้อง รวดเร็ว พอเพียง -จัดกิจกรรมรณรงค์	สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้ผู้อำนวยการทราบหลังการรณรงค์ เกิน 7วัน	สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้ผู้อำนวยการทราบ หลังการรณรงค์ ภายใน 7 วันทำการ แต่ไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง	สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรมให้ผู้อำนวยการทราบหลังการรณรงค์ภายใน 7 วันทำการครบถ้วน ถูกต้อง	งานภารกิจ

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (นสร.) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
8. ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ	5	55	65	75	85	96	งาน ยุทธศาสตร์
9. ร้อยละของการใช้ไฟฟ้าที่ลดลง (หน่วย)	5	ร้อยละ 2	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 8	ร้อยละ 10	งาน ยุทธศาสตร์
10. ร้อยละของการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่ลดลง (ลิตร)	5	ร้อยละ 2	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 8	ร้อยละ 10	งาน ยุทธศาสตร์
11. ร้อยละของการใช้กระดาษที่ลดลง (รีม)	5	ร้อยละ 2	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 8	ร้อยละ 10	งาน ยุทธศาสตร์
12. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของปริมาณขยะที่ลดลง	5	ถุงหิ้ว 30 แก้วฯ 30 โฟม 20	ถุงหิ้ว 40 แก้วฯ 40 โฟม 40	ถุงหิ้ว 50 แก้วฯ 50 โฟม 60	ถุงหิ้ว 60 แก้วฯ 60 โฟม 80	ถุงหิ้ว 70 แก้วฯ 70 โฟม 100	งาน ยุทธศาสตร์
13. คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการรายงานผลการดำเนินงานโครงการในระบบ Estimates SM ที่มีคุณภาพ	5	รายงานผลการดำเนินงานได้ไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง ในทุกหัวข้อที่กำหนดไว้ในเมนูรายการความก้าวหน้าของแผนงานโครงการ	รายงานผลการดำเนินงานได้ไม่ครบถ้วน, แต่ถูกต้อง ในบางหัวข้อที่กำหนดไว้ในเมนูรายการความก้าวหน้าของแผนงานโครงการ	รายงานผลการดำเนินงานได้ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง บางหัวข้อที่กำหนดไว้ในเมนูรายการความก้าวหน้าของแผนงานโครงการ	รายงานผลการดำเนินงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ในบางหัวข้อที่กำหนดไว้ในเมนูรายการความก้าวหน้าของแผนงานโครงการ	รายงานผลการดำเนินงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทุกหัวข้อที่กำหนดไว้ในเมนูรายการความก้าวหน้าของแผนงานโครงการ	งาน ยุทธศาสตร์

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (นสร.) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
14. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำรายงาน การประเมินตนเอง (Self-Assessment Report)ตามตัวชี้วัด คำรับรองฯ PSA ใน ระบบ Estimate	7	จัดทำรายงานการประเมิน ตนเอง(Self-Assessment Report) ในระบบ estimate ทันเวลาตามที่ กำหนด (กรณีล่าช้า หัก คะแนนวันละ 0.2) (1 คะแนน)	รายงานการประเมินตนเอง(Self- Assessment Report) ในระบบ estimate ที่จัดทำขึ้นมีความ ถูกต้องและครบถ้วน ในด้าน – กระบวนการทำงาน - ข้อมูลผล การดำเนินงาน และ-ปัจจัย สนับสนุนต่อการดำเนินงาน(กรณี ไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน หักคะแนน 0.2 ต่อประเด็น) (2 คะแนน)	รายงานการประเมิน ตนเอง(Self-Assessment Report) ในระบบ estimate ที่จัดทำขึ้นมี เอกสารหลักฐานอ้างอิง ประกอบ ที่มีความถูกต้อง และครบถ้วน ตาม รายละเอียด ของตัวชี้วัด (กรณีไม่ถูกต้อง/ไม่ ครบถ้วน หักคะแนน 0.2 ต่อประเด็น) (2 คะแนน)	รายงานการประเมิน ตนเอง(Self-Assessment Report) ในระบบ estimate ที่จัดทำขึ้นมี เอกสารหลักฐานอ้างอิง ประกอบ ที่มีความถูกต้อง และครบถ้วน ตาม รายละเอียด ของตัวชี้วัด (กรณีไม่ถูกต้อง/ไม่ ครบถ้วน หักคะแนน 0.2 ต่อประเด็น) (2 คะแนน)	รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) ในระบบ estimate ที่จัดทำ ขึ้นมีเอกสารหลักฐานอ้างอิง ประกอบ ที่มีความถูกต้องและ ครบถ้วน ตามรายละเอียด ของตัวชี้วัด(กรณีไม่ถูกต้อง/ไม่ ครบถ้วน หักคะแนน 0.2 ต่อ ประเด็น) (2 คะแนน)	งานยุทธศาสตร์
15. ระดับความสำเร็จ ของการสรุปผลการ เข้าร่วมประชุม SMT สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา	5	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับทราบ ครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 5 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้ หัวหน้ากลุ่ม รับทราบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 4 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับทราบ ครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 3 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับทราบ ครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 2 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้ หัวหน้ากลุ่ม รับทราบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 1 วันทำการ	งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (นสร.) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
16. ระดับความสำเร็จของการเข้าร่วมประชุมwar room /VDO conference ร่วมกับกลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ทางด้านสาธารณสุข สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับผิดชอบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 5 วันทำการ	5	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับผิดชอบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 5 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับผิดชอบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 4 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับผิดชอบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 3 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับผิดชอบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 2 วันทำการ	สรุปผลการเข้าร่วมประชุม ให้หัวหน้ากลุ่ม รับผิดชอบครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน 1 วันทำการ	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
17. จำนวนครั้งของการรักษาการหัวหน้ากลุ่มสื่อสารฯ (คนที่ 1)	3	รักษาการหัวหน้ากลุ่มสื่อสารฯ จำนวน 1 ครั้ง	รักษาการหัวหน้ากลุ่มสื่อสารฯ จำนวน 2 ครั้ง	รักษาการหัวหน้ากลุ่มสื่อสารฯจำนวน 3 ครั้ง	รักษาการหัวหน้ากลุ่มสื่อสารฯจำนวน 4 ครั้ง	รักษาการหัวหน้ากลุ่มสื่อสารฯจำนวน 5 ครั้ง	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
18. ร้อยละของการเข้าร่วมปฏิบัติงานคลินิกโรคติดเชื้อทางเดินหายใจเฉียบพลัน (ARI Clinic)	4	20	40	60	80	100	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
19. ระดับความสำเร็จปฏิบัติงานรับโทรศัพท์ และตอบคำถามในเพจเฟซบุ๊กสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	5	จัดทำตารางเวรรับโทรศัพท์/ตอบเพจ/ตอบไลน์/Walk in จัดเตรียมชื่อ – สกุล เบอร์โทร สสจ.8 จังหวัด	รวบรวมข้อมูล ความรู้สถานการณ์ ข้อเสนอแนะมาตรการ ฯลฯ ทำเป็นระบบ เพื่อเตรียมรับสายโทรศัพท์	ให้บริการตามเวรการรับโทรศัพท์/ตอบเพจ/ตอบไลน์/Walk in	รวบรวมจำนวนที่ให้บริการตั้งแต่เวลา 24.01 – 24.00 น. ของแต่ละวัน ให้ผู้รับผิดชอบในการจัดทำ one page เพื่อรายงาน EOC	ครบ 7 วัน รายงานสรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบ one page เพื่อรายงาน EOC สคร.	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
รวม	100						

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 2 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มทางห้องปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง (นักเทคนิค)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการด้านโรคติดต่อ โรคติดเชื้อ เพื่อสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศ (Public Health Laboratory)	5	ดำเนินการตัวชี้วัดที่ 1.2.2 และรายงานผลรอบ 6 เดือนแรก ได้ร้อยละ 50	ดำเนินการตัวชี้วัดที่ 1.2.2 และรายงานผลรอบ 6 เดือนแรก ได้ร้อยละ 60	ดำเนินการตัวชี้วัดที่ 1.2.2 และรายงานผลรอบ 6 เดือนแรก ได้ร้อยละ 70	ดำเนินการตัวชี้วัดที่ 1.2.2 และรายงานผลรอบ 6 เดือนแรก ได้ร้อยละ 80	ดำเนินการตัวชี้วัดที่ 1.2.2 และรายงานผลรอบ 6 เดือนแรกครบทุกขั้นตอน ได้ร้อยละ 100	งาน ยุทธศาสตร์
2. ระดับความสำเร็จของห้องปฏิบัติการ ในการควบคุมเชื้อดื้อยาในโรงพยาบาล	5	ดำเนินการในการควบคุมเชื้อดื้อยาในโรงพยาบาลตามงานยุทธศาสตร์เชื้อดื้อยากำหนดไว้ได้ < 60%	ดำเนินการในการควบคุมเชื้อดื้อยาในโรงพยาบาลตามงานยุทธศาสตร์เชื้อดื้อยากำหนดไว้ได้ < 70%	ดำเนินการในการควบคุมเชื้อดื้อยาในโรงพยาบาลตามงานยุทธศาสตร์เชื้อดื้อยากำหนดไว้ได้ > 80%	ดำเนินการในการควบคุมเชื้อดื้อยาในโรงพยาบาลตามงานยุทธศาสตร์เชื้อดื้อยากำหนดไว้ได้ > 90%	ดำเนินการในการควบคุมเชื้อดื้อยาในโรงพยาบาลตามงานยุทธศาสตร์เชื้อดื้อยากำหนดไว้ได้ 100%	งาน ยุทธศาสตร์
3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการ LA, ISO15189/ISO15190	5	เตรียมความพร้อมของห้องปฏิบัติการเพื่อขอรับรอง LA/ ISO15189/ISO15190 ได้ร้อยละ 40	เตรียมความพร้อมของห้องปฏิบัติการเพื่อขอรับรอง LA/ ISO15189/ISO15190 ได้ร้อยละ 60	เตรียมความพร้อมของห้องปฏิบัติการเพื่อขอรับรอง LA/ ISO15189/ISO15190 ได้ร้อยละ 70	เตรียมความพร้อมของห้องปฏิบัติการเพื่อขอรับรอง LA/ ISO15189/ISO15190 ได้ร้อยละ 80	ยื่นเอกสารเพื่อขอรับรอง LA/ ISO15189/ISO15190	งาน ยุทธศาสตร์
4. ระดับความสำเร็จการปฏิบัติงานด้านคุณภาพและตรวจวิเคราะห์ด้านงานจุลชี วิทยาคลินิกให้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้มาตรฐาน ทันเวลา	60	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้รายงานผลได้ถูกต้อง ได้ร้อยละ 70	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้รายงานผลได้ถูกต้อง ได้ร้อยละ 80	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้รายงานผลได้ถูกต้อง ได้ร้อยละ 90	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้รายงานผลได้ถูกต้อง ได้ร้อยละ 95	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้รายงานผลได้ถูกต้อง ได้ร้อยละ 100	งานภารกิจ
5. ระดับความสำเร็จการกำกับดูแล ควบคุม ทรัพยากร การจัดซื้อให้ถูกต้อง ครบถ้วนตามแผนการจัดซื้อ	5	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุได้ ไตรมาส 1 = 20%, ไตรมาส 2 = 30%	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุได้ ไตรมาส 1 = 30%, ไตรมาส 2 = 40%	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุได้ ไตรมาส 1 = 40%, ไตรมาส 2 = 60%	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุได้ ไตรมาส 1 = 50%, ไตรมาส 2 = 70%	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุได้ ไตรมาส 1 = 60%, ไตรมาส 2 = 80%	งานภารกิจ

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 2 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มทางห้องปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง (นักเทคนิค) (ต่อ)

[illegible]

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารทั่วไปของหน่วยงานส่วนกลาง (นักจัดการ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.ระดับความสำเร็จตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base รอบ 12 เดือน รายงานถึงขั้นตอนที่ 5	20	ระดับความสำเร็จผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base รอบ 12 เดือน ในระบบ ESMs ถึงขั้นตอนที่ 1	ระดับความสำเร็จผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base รอบ 12 เดือน ในระบบ ESMs ถึงขั้นตอนที่ 2	ระดับความสำเร็จผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base รอบ 12 เดือน ในระบบ ESMs ถึงขั้นตอนที่ 3	ระดับความสำเร็จผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base รอบ 12 เดือน ในระบบ ESMs ถึงขั้นตอนที่ 4	ระดับความสำเร็จผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base รอบ 12 เดือน ในระบบ ESMs ถึงขั้นตอนที่ 5	งานยุทธศาสตร์
2.ร้อยละระดับความสำเร็จการสนับสนุนการดำเนินงานของกอง ในส่วนของงานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ดังนี้ ตัวชี้วัด 1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงาน ตัวชี้วัด 4.3 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรได้ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ตัวชี้วัด 5.1 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	10	ระดับความสำเร็จการสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด 1.1.1 ตัวชี้วัด 4.3 และ ตัวชี้วัด 5.1 ให้บรรลุเป้าหมาย ในภารกิจของงานธุรการ สารบรรณ และงานบริหารทั่วไป ครบถ้วนร้อยละ 60	ระดับความสำเร็จการสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด 1.1.1 ตัวชี้วัด 4.3 และ ตัวชี้วัด 5.1 ให้บรรลุเป้าหมาย ในภารกิจของงานธุรการ สารบรรณ และงานบริหารทั่วไป ครบถ้วนร้อยละ 70	ระดับความสำเร็จการสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด 1.1.1 ตัวชี้วัด 4.3 และ ตัวชี้วัด 5.1 ให้บรรลุเป้าหมาย ในภารกิจของงานธุรการสารบรรณ และงานบริหารทั่วไป ครบถ้วนร้อยละ 80	ระดับความสำเร็จการสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด 1.1.1 ตัวชี้วัด 4.3 และ ตัวชี้วัด 5.1 ให้บรรลุเป้าหมาย ในภารกิจของงานธุรการ สารบรรณ และงานบริหารทั่วไป ครบถ้วนร้อยละ 90	ระดับความสำเร็จการสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด 1.1.1 ตัวชี้วัด 4.3 และ ตัวชี้วัด 5.1 ให้บรรลุเป้าหมาย ในภารกิจของงานธุรการสารบรรณ และงานบริหารทั่วไป ครบถ้วนร้อยละ 95	งานยุทธศาสตร์

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารทั่วไปของหน่วยงานส่วนกลาง (นักจัดการ) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
3. ร้อยละระดับความสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ธุรการ 1) วางแผนปฏิบัติงาน มอบหมาย ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ให้คำแนะนำ แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับ รองลงมา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องมี ประสิทธิภาพ 3) ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารกอง โรคติดต่อทั่วไป ปีงบประมาณพ.ศ. 2563 รับผิดชอบงาน ควบคุมภายในกองโรคติดต่อทั่วไป ปีงบประมาณพ.ศ. 2563 รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมและรายงานตัวชี้วัด และ การประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงาน และปีงบประมาณ พ.ศ 2563 ผู้แทนหัวหน้ากลุ่ม/ผู้อำนวยการ เข้าร่วม ประชุม เข้าร่วมกิจกรรม	20	ร้อยละระดับ ความสำเร็จการ ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานธุรการ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันเวลา ไม่มี ข้อผิดพลาด ร้อยละ 70	ร้อยละระดับความสำเร็จ การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานธุรการ ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันเวลา ไม่มี ข้อผิดพลาดร้อยละ 80	ร้อยละระดับความสำเร็จ การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานธุรการ ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันเวลา ไม่มี ข้อผิดพลาด ร้อยละ 85	ร้อยละระดับ ความสำเร็จการ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานธุรการ ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันเวลา ไม่ มีข้อผิดพลาด ร้อย ละ 90	ร้อยละระดับ ความสำเร็จการ ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานธุรการ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันเวลา ไม่มี ข้อผิดพลาด ร้อย ละ 95	งานภารกิจ และงาน ยุทธศาสตร์
4. ร้อยละระดับความสำเร็จการปฏิบัติงานธุรการสารบรรณ ทั่วไป กลุ่มบริหารทั่วไป 1) รับ - ส่ง หนังสือกลุ่มบริหาร ทั่วไป /กองโรคติดต่อทั่วไป 2) ตรวจเอกสารเสนอ หัวหน้า กลุ่ม/ผู้อำนวยการ ลงนาม/พิจารณา/อนุมัติ/สั่งการ - มอบหมาย 3) จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม และ จัดทำรายงานการประชุม คณะกรรมการโรคติดต่อทั่วไป ปีงบประมาณพ.ศ. 2562 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมี หลักฐานในการประชุม 4) จัดเตรียมการประชุม บันทึกการ ประชุมและจัดทำรายงานการประชุมที่ได้รับหมายหมาย ตามสายงานธุรการ กลุ่มบริหารทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีหลักฐานในการ	30	ร้อยละระดับ ความสำเร็จการ ปฏิบัติงานธุรการ สารบรรณทั่วไป กลุ่มบริหารทั่วไป ครบถ้วนถูกต้อง ทันเวลา ร้อยละ 60	ร้อยละระดับความสำเร็จ การปฏิบัติงานธุรการสาร บรรณทั่วไป กลุ่มบริหาร ทั่วไป ครบถ้วนถูกต้อง ทันเวลา ร้อยละ 70	ร้อยละระดับความสำเร็จ การปฏิบัติงานธุรการสาร บรรณทั่วไป กลุ่มบริหาร ทั่วไป ครบถ้วนถูกต้อง ทันเวลา ร้อยละ 80	ร้อยละระดับ ความสำเร็จการ ปฏิบัติงานธุรการ สารบรรณทั่วไป กลุ่มบริหารทั่วไป ครบถ้วนถูกต้อง ทันเวลา ร้อยละ 90	ร้อยละระดับ ความสำเร็จการ ปฏิบัติงานธุรการ สารบรรณทั่วไป กลุ่มบริหารทั่วไป ครบถ้วนถูกต้อง ทันเวลา ร้อยละ 95	งานภารกิจ

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารทั่วไปของหน่วยงานส่วนกลาง (นักจัดการ) (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
ประชุม 5)ควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในงาน ธุรการ กลุ่มบริหารทั่วไป 6)ประสานงานด้านข้อมูลทาง วิชาการ/ บริหารจัดการกับหน่วยงานภายในกลุ่มบริหาร ทั่วไป/ กองโรคติดต่อทั่วไป / กรมควบคุมโรค /กระทรวง สาธารณสุข และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง							
5.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	10	มีรายชื่อเป็น คณะทำงาน/ คณะกรรมการระดับ สำนัก/กรม/อื่น ๆ หรือ ได้เข้าร่วม กิจกรรมระดับสำนัก	เข้าร่วมประชุม คณะทำงาน/ คณะกรรมการ หรือ สรุปผลการ เข้าร่วมกิจกรรม ระดับสำนัก	สรุปประเด็นสำคัญ จากการเข้าร่วม ประชุม/เข้าร่วม กิจกรรม เสนอ ผู้บังคับบัญชา	นำเสนอผลการ ดำเนินงาน/การเข้า ร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนในที่ ประชุมระดับกลุ่ม	สรุปบทเรียน/จัดทำ รายงานผลการ ดำเนินงาน/การเข้าร่วม กิจกรรม นำไปขยายผล หรือเผยแพร่ในระดับ สำนักขึ้นไป	งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย
6.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาผ่าน ระบบ E-Learning	10	-	-	เรียนสำเร็จ 3 หลักสูตร โดยเรียนการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ระยะ เริ่มต้น (Early) ผ่าน ระบบ OCSC Learning Space ของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จ 2 หลักสูตร + หลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จ 1 หลักสูตร	เรียนสำเร็จ 4 หลักสูตร โดยเรียนการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ระยะ เริ่มต้น (Early) ผ่าน ระบบ OCSC Learning Space ของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จ 2 หลักสูตร + หลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จ 2 หลักสูตร	เรียนสำเร็จ 4 หลักสูตรโดย เรียนการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล (Digital Skill) ระยะเริ่มต้น (Early) ผ่าน ระบบ OCSC Learning Space ของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จ 2 หลักสูตร + หลักสูตร e-learning ของ สำนักงาน ก.พ. สำเร็จ 2 หลักสูตร (เป็นหลักสูตร ภาษาอังกฤษ 1 หลักสูตร)	งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย
รวม	100						

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 4 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริการเฉพาะทางของสถาบันแห่งหนึ่งด้านเภสัชกรรม

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ผู้ป่วย ในได้รับยากลับบ้านไม่เกิน 45 นาที	10	65 นาทีหรือมากกว่า	60 นาที	55 นาที	50 นาที	45 นาทีหรือน้อยกว่า	งานภารกิจ
2.ระยะเวลาในการรอกยาของผู้มารับ บริการห้องจ่ายยาผู้ป่วยใน	10	= หรือ > 45 นาที	40-44 นาที	35-39 นาที	30-34 นาที	= หรือ < 29 นาที	งานภารกิจ
3.dispensing error	10	= หรือ > 3 ครั้ง/1000 วันนอน	2.5-2.9 ครั้ง/1000 วันนอน	2.0-2.4 ครั้ง/1000 วันนอน	1.6-1.9 ครั้ง/1000 วันนอน	= หรือ < 1.5 ครั้ง/ 1000 วันนอน	งานภารกิจ
4.ตรวจสอบใบสั่งยา และบริการจ่ายยา ผู้ป่วยนอกคัดลยกรรมและแผนกฉุกเฉิน	20	400 ครั้ง/เดือน	500 ครั้ง/เดือน	600 ครั้ง/เดือน	700 ครั้ง/เดือน	800 ครั้ง/เดือน	งานภารกิจ
5.ตรวจสอบใบสั่งยา และบริการจ่ายยา ผู้ป่วยใน	20	100 ครั้ง/เดือน	200 ครั้ง/เดือน	300 ครั้ง/เดือน	400 ครั้ง/เดือน	500 ครั้ง/เดือน	งานภารกิจ
6.ตรวจสอบและควบคุมยาและ เวชภัณฑ์ในคลังยาย่อย (ไม่น้อยกว่า 10%)	20	47 รายการ/เดือน	75 รายการ/เดือน	94 รายการ/เดือน	140 รายการ/เดือน	187 รายการ/เดือน	งานภารกิจ
7.รายงานความคลาดเคลื่อนทางยา	10	10 ครั้ง/ปี	11 ครั้ง/ปี	12 ครั้ง/ปี	12 ครั้ง/ปีและ ทันเวลา	12 ครั้ง/ปี ทันเวลา พร้อมสรุป	งานภารกิจ
รวม	100						

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 5 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารของกองวิชาการแห่งหนึ่งด้านการเงินและบัญชี

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.มีส่วนร่วมในการสนับสนุนตัวชี้วัดร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายรวม ด้านการจัดทำบัญชี ควบคุม การเบิกจ่ายค่าตรวจ วิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ	15	การเบิกจ่ายถูกต้อง และสามารถเร่งรัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตรวจวิเคราะห์ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของยอดใบแจ้งหนี้แต่ละไตรมาส	การเบิกจ่ายถูกต้อง และสามารถเร่งรัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตรวจวิเคราะห์ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของยอดใบแจ้งหนี้แต่ละไตรมาส	การเบิกจ่ายถูกต้อง และสามารถเร่งรัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตรวจวิเคราะห์ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของยอดใบแจ้งหนี้แต่ละไตรมาส	การเบิกจ่ายถูกต้อง และสามารถเร่งรัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตรวจวิเคราะห์ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของยอดใบแจ้งหนี้แต่ละไตรมาส	การเบิกจ่ายถูกต้อง และสามารถเร่งรัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตรวจวิเคราะห์ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของยอดใบแจ้งหนี้แต่ละไตรมาส	งานยุทธศาสตร์
2.ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด PMQA	10	คะแนนตามกรม	คะแนนตามกรม	คะแนนตามกรม	คะแนนตามกรม	คะแนนตามกรม	งานยุทธศาสตร์
3.ร้อยละความสำเร็จของงานควบคุมลูกหนี้เงินยืมราชการส่งคืนภายในกำหนดเวลา	15	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	งานภารกิจ
4.ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดวางระบบควบคุมภายในของกอง ปี 2563	10	มีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในและคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน	มีส่วนร่วมในการจัดอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในและคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน	มีส่วนร่วมในการจัดประชุม ติดตามการดำเนินการของคณะกรรมการทั้ง 2 คณะ	มีส่วนร่วมในการรวบรวมระบบควบคุมภายในของหน่วยงานครอบคลุมทุกกลุ่มงาน	มีส่วนร่วมในการรวบรวมระบบควบคุมภายในของคลุมนงานครบถ้วนภายใน เดือนกุมภาพันธ์ 2563	งานภารกิจ
5.จำนวนครั้งสำหรับข้อท้วงติงเกิดขึ้น ในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการใช้จ่ายเงินทดรองราชการของกองระดับวิทยา ได้แก่ การจัดทำบัญชีรับ-จ่าย บัญชีลูกหนี้ บัญชีควบคุมการจ่ายเช็ค การยืม-คืนเงิน และการรายงานฐานะการเงิน ฯลฯ	10	ข้อท้วงติงเกิดขึ้นไม่เกิน 5 ครั้ง	ข้อท้วงติงเกิดขึ้นไม่เกิน 4 ครั้ง	ข้อท้วงติงเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้ง	ข้อท้วงติงเกิดขึ้นไม่เกิน 2 ครั้ง	ไม่เกิดขึ้นเลย	งานภารกิจ

ประเภทวิชาการ ตัวอย่างที่ 5 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารของกองวิชาการแห่งหนึ่งด้านการเงินและบัญชี (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
6.ระดับคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องแก่กลุ่มงานในสำนักด้านการเงินและบัญชี	20	ไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการได้	อำนวยความสะดวกได้บ้าง และให้ข้อมูลด้านการเงินและบัญชีได้น้อย	ให้บริการข้อมูลด้านการเงินและบัญชี และอำนวยความสะดวกได้ในระดับพื้นฐาน	ให้บริการข้อมูลด้านการเงินและบัญชีในเชิงลึก และอำนวยความสะดวกได้โดยผู้บังคับบัญชาดูแลและแนะนำ	ให้บริการข้อมูลด้านการเงินและบัญชีด้วยความรู้ความสามารถ และอำนวยความสะดวกได้ทันที ผู้รับบริการไม่มีข้อท้วงติง	งานภารกิจ
7.ระดับความสำเร็จในการจัดแผนและรายงานการใช้เงินบำรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด	15	ไม่มีการจัดทำแผนประจำปี และไม่มีรายงานการใช้จ่ายเงินบำรุง	มีการจัดทำแผนเงินบำรุง แต่ไม่มีการรายงานผลการใช้จ่าย	มีการจัดทำแผนเงินบำรุง และมีการรายงานผลการใช้จ่ายโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องติดตาม	มีการจัดทำแผนเงินบำรุง และมีการรายงานผลการใช้จ่ายโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ต้องติดตาม	มีการจัดทำแผนเงินบำรุงแล้วเสร็จภายใน 1 วัน หลังรับเรื่อง และมีการรายงานผลการใช้จ่ายเงินบำรุงก่อนกำหนดเวลา	งานภารกิจ
8.ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนัก	5	มีส่วนร่วมในการหาข้อมูลตลอดจนแสดงความคิดเห็นเพื่อระบุถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค เพื่อระบุถึงที่มาของปัญหา หรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	ดำเนินการในระดับที่ 1 และมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานเพื่อให้ทราบถึงทิศทางและผลลัพธ์ที่ต้องการ	ดำเนินการในระดับที่ 1+2 และมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย/ผลลัพธ์ดังกล่าว	ดำเนินการในระดับที่ 1+2+3 และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งระบุถึงกิจกรรมโครงการ ตัวชี้วัด ระยะเวลา และผลผลิตที่ได้ในแต่ละช่วงเวลา หรือมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อให้แผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	ดำเนินการในระดับที่ 1+2+3+4 และมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการศึกษา/คำรับรอง หรือมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลสิ่งที่ดำเนินการตามแผนงานว่าเกิดผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในอนาคต	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
รวม	100						

ประเภททั่วไป ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมโรคและภัยสุขภาพฯ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (จพ.สาธารณสุข)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1. ความสำเร็จของการสนับสนุนขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกฎหมายระหว่าง ประเทศ และ พรบ.โรคติดต่อ 2558 (ตามตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์)	40	มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในรอบ 6 เดือน หลัง พร้อมการชี้แจงให้บุคลากรในด่านรับทราบ	มีการดำเนินการระบบการบริหารจัดการยา / เวชภัณฑ์ ที่เป็นปัจจุบัน และสามารถตรวจสอบได้	มีการดำเนินงานตรวจตราโปรแกรมด้านการควบคุมด้านสิ่งแวดล้อมภายในช่องทาง การตรวจตราสุขภาพ ยานพาหนะที่เป็นปัจจุบัน และสามารถตรวจสอบได้	มีการจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ ข้อมูลโปรแกรมอย่างน้อย 1 เรื่อง (ในรูปแบบบทสรุปสำหรับผู้บริหาร / บทความ หรือวิจัย)	มีการจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมอย่างน้อย 1 เรื่อง (ในรูปแบบบทสรุปสำหรับผู้บริหาร / บทความ หรือวิจัย)พร้อมเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ	งานยุทธศาสตร์
2. ความสำเร็จการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ ตามภารกิจ Point of entry (งานตามภารกิจ)	40	มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน 6 เดือนหลังในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศทั้งด้านบุคลากร และงบประมาณ	มีการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ (คัดกรองผู้เดินทาง) อย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	-	-	มีการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ (คัดกรองผู้เดินทาง) อย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยง / ปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเสนอผู้บังคับบัญชา	งานภารกิจ
3. การกำกับติดตามการดำเนินงานภายในด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ ให้เป็นไปตามแผนงานที่กลุ่มงานกำหนดในรอบ 6 เดือนหลัง (แผนตามการมอบหมาย งานของกลุ่ม)	10	ดำเนินการได้ร้อยละ >60	ดำเนินการได้ร้อยละ > 70	ดำเนินการได้ร้อยละ >80	ดำเนินการได้ร้อยละ >90	ดำเนินการได้ร้อยละ 100	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
4. ระดับความสำเร็จของการเข้าร่วมประชุม กวป. ในพื้นที่ / คกก. โรคติดต่อจังหวัด	10	มีการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง	มีการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง และมีการสรุปการประชุมพร้อมแจ้งผู้บังคับบัญชาทางวาจา	มีการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง และมีการสรุปการประชุมพร้อมแจ้งผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร	-	มีการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง และมีการสรุปการประชุมพร้อมแจ้งผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
รวม	100						

ประเภททั่วไป ตัวอย่างที่ 2 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของกลุ่มห้องปฏิบัติการฯ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคแห่งหนึ่ง (จพ.วิทย์)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.ร้อยละของการทดสอบ EQA / inter-laboratory comparison ที่ผ่านเกณฑ์ ประเมิน (DST)	25	ร้อยละของการทดสอบ EQA / Inter-laboratory comparison ที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน น้อยกว่า 97	ร้อยละของการทดสอบ EQA / Inter-laboratory comparison ที่ผ่านเกณฑ์ ประเมิน เท่ากับ 97	ร้อยละของการทดสอบ EQA / Inter-laboratory comparison ที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน เท่ากับ 98	ร้อยละของการทดสอบ EQA / Inter-laboratory comparison ที่ผ่านเกณฑ์ ประเมิน เท่ากับ 99	ร้อยละของการทดสอบ EQA / Inter-laboratory comparison ที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน เท่ากับ 100	งานยุทธศาสตร์
2.ร้อยละของการรายงานผลการตรวจสิ่งส่งตรวจตามมาตรฐาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด (DST)	20	ร้อยละของการรายงานผลการตรวจสิ่งส่งตรวจตามมาตรฐาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด น้อยกว่า 90	ร้อยละของการรายงานผลการตรวจสิ่งส่งตรวจตามมาตรฐาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด = 91-93	ร้อยละของการรายงานผลการตรวจสิ่งส่งตรวจตามมาตรฐาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด = 94-96	ร้อยละของการรายงานผลการตรวจสิ่งส่งตรวจตามมาตรฐาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด = 97-99	ร้อยละของการรายงานผลการตรวจสิ่งส่งตรวจตามมาตรฐาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด = 100	งานยุทธศาสตร์
3.ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ ด้านควบคุมโรค	25	ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค <92	ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค= 93-94	ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค =95-96	ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค =96-97	ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค มากกว่า97	งานภารกิจ
4.ผลสำเร็จของการพัฒนางาน	10	รายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการพัฒนางาน ในส่วนที่2 ข้อ2.1-2.1	-	รายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการพัฒนางาน ในส่วนที่2 ข้อ2.1-2.5	-	รายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการพัฒนางาน ในส่วนที่2 ข้อ2.1-2.6	งานภารกิจ
5.ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	10	น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 1 คะแนน	ร้อยละ 50-59.99 ของผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ2 คะแนน	ร้อยละ 60-69.99 ของผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 3 คะแนน	ร้อยละ 70-79.99 ของผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 4 คะแนน	มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ของผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 5 คะแนน	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
6.ผลสำเร็จของการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้แบบออนไลน์ (e-learning)	10	-	-	-	-	1 เรื่อง	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
รวม	100						

ประเภททั่วไป ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของกลุ่มบริการเฉพาะทางด้านเภสัชกรรม

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.บันทึกข้อมูล คิตรายาคายา และเวชภัณฑ์ตามใบสั่งยาของแพทย์	20	บันทึกข้อมูล คิตรายาคายา และเวชภัณฑ์ตามใบสั่งยาของแพทย์ โดยมีจำนวนใบสั่งยาที่จัด/คีย์ คิดเป็นร้อยละ 5	บันทึกข้อมูล คิตรายาคายา และเวชภัณฑ์ตามใบสั่งยาของแพทย์ โดยมีจำนวนใบสั่งยาที่จัด/คีย์ คิดเป็นร้อยละ 10	บันทึกข้อมูล คิตรายาคายา และเวชภัณฑ์ตามใบสั่งยาของแพทย์ โดยมีจำนวนใบสั่งยาที่จัด/คีย์ คิดเป็นร้อยละ 15	บันทึกข้อมูล คิตรายาคายา และเวชภัณฑ์ตามใบสั่งยาของแพทย์ โดยมีจำนวนใบสั่งยาที่จัด/คีย์ คิดเป็นร้อยละ 20	บันทึกข้อมูล คิตรายาคายา และเวชภัณฑ์ตามใบสั่งยาของแพทย์ โดยมีจำนวนใบสั่งยาที่จัด/คีย์ คิดเป็นร้อยละ 25	งานภารกิจ
2.ตรวจสอบระบบ ADRs, DI, DR จากโปรแกรมคีย์ยาเพื่อรายงานเภสัชกรทุกรายการใบสั่งยา	10	ตรวจสอบระบบ ADRs, DI, DR จากโปรแกรมคีย์ยาเพื่อรายงานเภสัชกรทุกรายการใบสั่งยา คิดเป็นร้อยละ 60	ตรวจสอบระบบ ADRs, DI, DR จากโปรแกรมคีย์ยาเพื่อรายงานเภสัชกรทุกรายการใบสั่งยา คิดเป็นร้อยละ 70	ตรวจสอบระบบ ADRs, DI, DR จากโปรแกรมคีย์ยาเพื่อรายงานเภสัชกรทุกรายการใบสั่งยา คิดเป็นร้อยละ 80	ตรวจสอบระบบ ADRs, DI, DR จากโปรแกรมคีย์ยาเพื่อรายงานเภสัชกรทุกรายการใบสั่งยา คิดเป็นร้อยละ 90	ตรวจสอบระบบ ADRs, DI, DR จากโปรแกรมคีย์ยาเพื่อรายงานเภสัชกรทุกรายการใบสั่งยา คิดเป็นร้อยละ 100	งานภารกิจ
3.ดูแลควบคุมการเบิกยาด้านไวรัสจากคลังยาให้พร้อมจ่าย ดูแลวันหมดอายุและ First in first out	20	ดูแลควบคุมการเบิกยาด้านไวรัสจากคลังยาให้พร้อมจ่าย ดูแลวันหมดอายุและ First in first out คิดเป็นร้อยละ 50	ดูแลควบคุมการเบิกยาด้านไวรัสจากคลังยาให้พร้อมจ่าย ดูแลวันหมดอายุและ First in first out คิดเป็นร้อยละ 60	ดูแลควบคุมการเบิกยาด้านไวรัสจากคลังยาให้พร้อมจ่าย ดูแลวันหมดอายุและ First in first out คิดเป็นร้อยละ 70	ดูแลควบคุมการเบิกยาด้านไวรัสจากคลังยาให้พร้อมจ่าย ดูแลวันหมดอายุและ First in first out คิดเป็นร้อยละ 80	ดูแลควบคุมการเบิกยาด้านไวรัสจากคลังยาให้พร้อมจ่าย ดูแลวันหมดอายุและ First in first out คิดเป็นร้อยละ 90	งานภารกิจ
4.บันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อ (nap plus)	15	บันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อ (nap plus) คิดเป็นร้อยละ 60	บันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อ (nap plus) คิดเป็นร้อยละ 70	บันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อ (nap plus) คิดเป็นร้อยละ 80	บันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อ (nap plus) คิดเป็นร้อยละ 90	บันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อ (nap plus) คิดเป็นร้อยละ 100	งานภารกิจ

ประเภททั่วไป ตัวอย่างที่ 3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของกลุ่มบริการเฉพาะทางด้านเภสัชกรรม (ต่อ)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
5.เข้าร่วมประชุม และซ่อม แผนอค์คิภยของสถาบัน	10	เข้าร่วมประชุม และซ่อม แผนอค์คิภยของสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 60	เข้าร่วมประชุม และซ่อม แผนอค์คิภยของสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 70	เข้าร่วมประชุม และซ่อม แผนอค์คิภยของสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 80	เข้าร่วมประชุม และซ่อม แผนอค์คิภยของสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 90	เข้าร่วมประชุม และซ่อม แผนอค์คิภยของสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 100	งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย
6.ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส.	10	ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. จำนวน 1 ครั้ง/เดือน	ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. จำนวน 2 ครั้ง/เดือน	ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. จำนวน 3 ครั้ง/เดือน	ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. จำนวน ทุกสัปดาห์ หรือ จำนวน 4 ครั้ง/เดือน	ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. จำนวน 5 ครั้ง/เดือน	งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย
7.บันทึกข้อมูล คิตรายา จัดยา และเวชภัณฑ์ตาม ใบสั่งยาของแพทย์คลินิก วันโรค	15	บันทึกข้อมูล คิตรายา จัดยา และเวชภัณฑ์ตาม ใบสั่งยาของแพทย์ คลินิก วันโรค อย่างน้อย เดือน ละ 1 ครั้ง	บันทึกข้อมูล คิตรายา จัดยา และเวชภัณฑ์ตาม ใบสั่งยาของแพทย์ คลินิกวันโรค อย่างน้อย เดือนละ 2 ครั้ง	บันทึกข้อมูล คิตรายา จัดยา และเวชภัณฑ์ตาม ใบสั่งยาของแพทย์ คลินิกวันโรค อย่างน้อย เดือนละ 3 ครั้ง	บันทึกข้อมูล คิตรายา จัดยา และเวชภัณฑ์ตาม ใบสั่งยาของแพทย์ คลินิก วันโรค อย่างน้อย เดือน ละ 4 ครั้ง	บันทึกข้อมูล คิตรายา จัดยา และเวชภัณฑ์ตาม ใบสั่งยาของแพทย์ คลินิก วันโรค ทุกครั้ง	งานภารกิจ
รวม	100						

ประเภททั่วไป ตัวอย่างที่ 4 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของกลุ่มบริหารทั่วไปด้านการเงินและบัญชี

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการติดตามเงินยืมที่ครบกำหนดระยะเวลาชำระหนี้เงินยืมราชการ	25	ลงทะเบียนคูปองหนี้เงินยืมราชการ	จัดทำสำเนาเอกสารประกอบการยืมเงินราชการส่งคืนให้กับผู้ยืมเงิน	ดำเนินการติดตามทวงถามไปที่ผู้ยืมหรือเจ้าหน้าที่การเงินของหน่วยงานผ่านระบบ Application Line@ ครั้งที่ 1 ก่อนครบกำหนดชำระหนี้ 5 วันทำการ หากครบกำหนดแล้ว ผู้ยืมมิได้ชำระคืน งานการเงินจะมีหนังสือทวงถามให้ชดใช้เงินยืมให้เสร็จสิ้นโดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันครบกำหนด	ลงทะเบียนคูปองหนี้เงินยืมราชการ กรณีผู้ยืมที่มีได้ชำระคืนเงินยืมตามระยะเวลาที่กำหนด หากเกินกว่า 2 ครั้ง จะถูกจำกัดสิทธิในการยืมเงินในครั้งต่อไปสำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ	ดำเนินการตามแผน	งานภารกิจ
2.ร้อยละความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงิน	25	≥ ร้อยละ 5	ร้อยละ 4	ร้อยละ 3	ร้อยละ 2	ร้อยละ 1	งานภารกิจ
3.ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินยืมที่มีคุณภาพตามมาตรฐานหรือตามเกณฑ์	30	น้อยกว่าร้อยละ 40 มีหลักฐานครบ ทันเวลา	ร้อยละ 40-59 มีหลักฐานครบ ทันเวลา	ร้อยละ 60-79 มีหลักฐานครบ ทันเวลา	ร้อยละ 80-89 มีหลักฐานครบ ทันเวลา	มากกว่าร้อยละ 90 มีหลักฐานครบ ทันเวลา	งานภารกิจ
4.ระดับคุณภาพการจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย	20	ควรปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดีเด่น	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
รวม	100						

ประเภททั่วไป ตัวอย่างที่ 5 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของกลุ่มบริหารทั่วไปด้านธุรการ

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	
1.ร้อยละของผล ความสำเร็จในการ ดำเนินงานธุรการ	70	น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลความสำเร็จใน การดำเนินงานธุรการ	ร้อยละ 50-59.99 ของ ผลความสำเร็จในการ ดำเนินงานธุรการ	ร้อยละ 60-69.99 ของผล ความสำเร็จในการ ดำเนินงานธุรการ	ร้อยละ 70-79.99 ของผล ความสำเร็จในการ ดำเนินงานธุรการ	มากกว่าร้อยละ 80 ของ ความสำเร็จของการ ดำเนินงานธุรการ	งานภารกิจ
2.ผลสำเร็จของการพัฒนา งาน	10	ขั้นตอนที่ 1	-	ขั้นตอนที่ 1+2	-	ขั้นตอนที่ 1+2+3	งานภารกิจ
3.ผลสำเร็จของงานที่ ได้รับมอบหมาย	10	น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย เท่ากับ 1 คะแนน	ร้อยละ 50-59.99 ของ ผลสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย เท่ากับ 2 คะแนน	ร้อยละ 60-69.99 ของ ผลสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย เท่ากับ 3 คะแนน	ร้อยละ 70-79.99 ของ ผลสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย เท่ากับ 4 คะแนน	มากกว่าหรือเท่ากับร้อย ละ 80 ของผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย เท่ากับ 5 คะแนน	งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย
4.ผลสำเร็จของการพัฒนา ตนเองโดยการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ (e-learning)	10	-	-	-	-	≥ 1 เรื่อง	งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย
รวม	100						

2. ข้อมูลความสัมพันธ์ของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล

จากข้อมูลตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานของระดับบุคคล จำนวน 10 ตัวอย่าง ของบุคลากรที่อยู่ในภูมิภาคและส่วนกลาง ในกองวิชาการ กองบริหาร และสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรค ซึ่งมีความหลากหลายของภารกิจและตำแหน่งงาน ที่นำเสนอมาพบความสัมพันธ์เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับบุคคล ดังนี้

2.1 ที่มาของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับงานตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับการถ่ายทอดมาโดยลำดับตั้งแต่ระดับกรมลงมาถึงหน่วยงาน กลุ่มและบุคคล โดยวิธีการที่มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดเป้าหมายเฉพาะที่เป็นภารกิจของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ และมีบางส่วนใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานด้วยวิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ เช่น ร้อยละของประชาชน กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ หรือบางส่วนก็ใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานด้วยวิธีการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงานสำหรับงานที่เป็นภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานยุทธศาสตร์หรือคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เช่น ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมรณรงค์สื่อสาร

2.2 พบความไม่สัมพันธ์กันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล เกี่ยวกับความครบถ้วนสมบูรณ์ของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด บางส่วนพบการกำหนดค่าเป้าหมาย ไม่สัมพันธ์กับตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดกำหนดเป็นร้อยละ แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดตัวชี้วัดที่มีการถ่ายทอดมานั้น เป็นค่าของคะแนน นอกจากนี้ยังพบการนำกิจกรรม หรือ เป้าหมายการทำงานมากำหนดเป็น เช่น การติดตาม กำกับความก้าวหน้าการดำเนินงานของกลุ่ม เป็นต้น รวมทั้งการนำผลการพัฒนาตนเองมากำหนดเป็นตัวชี้วัดร่วมด้วย

สรุปผลการทดสอบฯ ขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับบุคคล พบว่า แม้ว่าตัวชี้วัดจะมาจากงานยุทธศาสตร์ที่ได้รับการถ่ายทอด และเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะด้านตามภารกิจของหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน โดยพบการกำหนดค่าเป้าหมายที่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานตามภารกิจหรืองานอื่นที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งประเด็นสำคัญของความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด คือ ชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยต้องอาศัยดูจากค่าเป้าหมายจึงจะเข้าใจว่าต้องการที่จะวัดผลอะไร หรืออย่างไร รวมทั้งการกำหนดค่าเป้าหมายที่ต่ำเกินไป หรือไม่สม่ำเสมอ หรือไม่ครบถ้วนในแต่ละระดับ

สรุปผลจากการทดสอบและพิสูจน์การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่ปฏิบัติจริง เปรียบเทียบกับผลการศึกษาเบื้องต้น สามารถแสดงได้ ดังนี้

ผลการศึกษา	ผลการทดสอบและพิสูจน์กับการปฏิบัติจริง
1. ที่มาของตัวชี้วัด ส่วนใหญ่มีการกำหนดตัวชี้วัดครบถ้วนทั้งงานตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และงานอื่นที่ได้รับการมอบหมาย แต่มีบางตำแหน่งที่ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดจากงานยุทธศาสตร์ เช่น ทันตแพทย์ นักโภชนาการ โภชนากร เป็นต้น	1. ที่มาของตัวชี้วัดมีทั้งงานภารกิจ งานที่ได้รับมอบหมาย และงานยุทธศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นงานที่ได้รับการถ่ายทอดในลักษณะเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน โดยพบความเชื่อมโยงของงานยุทธศาสตร์ในระดับบุคคลเชื่อมโยงกับคำรับรอง/แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการหรือคำรับรองหน่วยงาน

ผลการศึกษา	ผลการทดสอบและพิสูจน์กับการปฏิบัติจริง
2. ที่มาของตัวชี้วัด ส่วนใหญ่มีการกำหนดตัวชี้วัดครบถ้วนทั้งงานตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย แต่มีบางตำแหน่งที่ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดจากงานยุทธศาสตร์ เช่น ทันตแพทย์ นักโภชนาการ โภชนากร เป็นต้น	2. ที่มาของตัวชี้วัดมีทั้งงานภารกิจ งานที่ได้รับมอบหมาย และงานยุทธศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นงานที่ได้รับการถ่ายทอดในลักษณะเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน โดยพบความเชื่อมโยงของงานยุทธศาสตร์ในระดับบุคคลเชื่อมโยงกับคำรับรอง/แผนปฏิบัติการของส่วนราชการหรือคำรับรองหน่วยงาน
3. จำนวนตัวชี้วัด พบว่า ประเภทวิชาการ มีจำนวนตัวชี้วัดสูงสุด 19 ตัวชี้วัด และประเภททั่วไปมีจำนวนตัวชี้วัดสูงสุด 10 ตัว ส่วนจำนวนตัวชี้วัดที่น้อยที่สุด 1-2 ตัว พบได้ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป	3. จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่ำสุด คือ 3 ตัวชี้วัด และสูงสุด 19 ตัวชี้วัด
4. ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด มีความหลากหลาย โดยประเภทวิชาการนิยมกำหนดชื่อตัวชี้วัดประเภท “ระดับความสำเร็จมากที่สุด” ส่วนประเภททั่วไปนิยมกำหนดตัวชี้วัดประเภท “ร้อยละ” รองลงมาคือ “ระดับความสำเร็จ”	4. ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด ประกอบด้วย ระดับความสำเร็จ ร้อยละเฉลี่ย ร้อยละ จำนวนชิ้นงาน/ครั้ง ระยะเวลา ระดับคุณภาพ โดยส่วนใหญ่ที่มีการกำหนดมากที่สุดคือ ระดับความสำเร็จ และรองลงมาคือ ร้อยละ
5. ความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด โดยชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไม่สอดคล้องกันหรือไม่อยู่ในประเภทเดียวกัน เช่น ชื่อตัวชี้วัดเป็นระดับความสำเร็จ แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็น ร้อยละ ระยะเวลา จำนวนชิ้นงาน รวมทั้งการตั้งค่าเป้าหมายที่ต่ำเกินไปในระดับต่ำสุด หรือในระดับที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ระดับที่ 3) หรือในระดับท้าทาย (ระดับที่ 5) เป็นต้น	5. พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดที่มาจากงานยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป็น ร้อยละ แต่กำหนดค่าเป้าหมายเป็นระดับคะแนน หรือกำหนดชื่อตัวชี้วัดเป็นร้อยละระดับความสำเร็จ โดยระบุคำอธิบายรายละเอียดของที่มาของตัวชี้วัดไว้ในช่องตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 1-5 โดยระบุถึงความคาดหวังในผลสำเร็จของ 3 ตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดเป็นคะแนนร้อยละ 60 70 80 90 และ 95 (ระดับ 5) หรือ 70 80 85 90 และ 95 (ระดับ 5) และบางครั้งกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 1 ไว้ที่ร้อยละ 20 หรือการกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับคุณภาพ โดยค่าเป้าหมายเป็นระดับผลการปฏิบัติงานคือ ควรปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก และดีเด่น
6. พบการนำกิจกรรม/เป้าหมายการดำเนินงานมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด	6. พบการนำกิจกรรมการปฏิบัติงานมาเป็นชื่อตัวชี้วัด และมีค่าเป้าหมายเป็นขั้นตอนผสมผสานกับร้อยละของการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลา/จำนวนครั้ง
7. พบการนำเรื่องการพัฒนาตนเอง หรือ การลางาน/มาสาย หรือการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องมากำหนดมาเป็นตัวชี้วัดผลงานร่วมด้วย	6. นำเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามนโยบายของหน่วยงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด โดยมีค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับที่ 3 ถึง ระดับที่ 5

จากข้อมูลที่แสดงดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบและผลการศึกษา มีความสอดคล้องกันทั้งในเรื่องของที่มาของงานที่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ความไม่สัมพันธ์กันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เป็นคนละประเภท การกำหนดค่าเป้าหมายที่ไม่สม่าเสมอ หรือต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และมีการนำเป้าหมาย หรือกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงาน รวมทั้งการนำเรื่องการพัฒนาตนเองมากำหนดเป็นตัวชี้วัดร่วมด้วย ซึ่งผลจากการทดสอบ ในครั้งนี้ สามารถนำมาประมวลและนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค ซึ่งมีความหลากหลายตำแหน่งงานทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยรูปแบบการนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ภาพรวมการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของตำแหน่งงาน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับเกี่ยวกับแหล่งที่มาของตัวชี้วัด วิธีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อหาความสัมพันธ์ความเชื่อมโยงกันและความเหมาะสม ตามข้อเสนอแนะที่ควรต้องคำนึงถึงในการพิจารณาตรวจสอบการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เช่น SMART เป็นต้น

2. ตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่ได้พิจารณาแล้วตามแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่เห็นว่ามีเหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้พิจารณาและปรับแก้ไขจากที่มีอยู่เดิม หรือเพิ่มเติมขึ้นใหม่ที่สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่งงาน โดยมุ่งเน้นนำเสนอตัวอย่างและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของตำแหน่งงานเป็นหลัก เนื่องจากมีความคิดเห็นว่าตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์นั้น จะมีผู้รับผิดชอบหลักในระดับส่วนราชการและหน่วยงานที่จะดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้ชัดเจนไปตามนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ของส่วนราชการในแต่ละปี ในขณะที่การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามภารกิจหรือตำแหน่งงานของกรมควบคุมโรค ยังไม่เคยมีการดำเนินการเรื่องนี้อย่างชัดเจนมาก่อน มีเพียงการกำหนดตัวชี้วัดจากผลสัมฤทธิ์หลักของงานในบางตำแหน่งในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น

โดยผู้ศึกษาขอนำเสนอการวิเคราะห์ในส่วนของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 10 ตำแหน่งในสายงาน ประกอบด้วยประเภทวิชาการ จำนวน 5 ตำแหน่งในสายงาน ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข นักเทคนิคการแพทย์ เภสัชกร นักจัดการงานทั่วไปและนักวิชาการเงินและบัญชี สำหรับข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 5 ตำแหน่งในสายงาน ได้แก่ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ดังรายละเอียดที่แสดงต่อไปนี้

ข้าราชการประเภทวิชาการ

1. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนด ส่วนใหญ่เป็นงานยุทธศาสตร์ ตามด้วยงานภารกิจและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนด เป็นเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยการกำหนดตัวชี้วัดต่ำสุด คือ จำนวน 1-2 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดสูงสุดอยู่ที่ 19 ตัวชี้วัด และรองลงมาคือ 18 ตัวชี้วัด
- ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนด ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ จำนวน และระดับความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น พบการนำรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมดมาใส่ไว้ได้ชื่อตัวชี้วัดแทนการนำไปอธิบายไว้ในแต่ละระดับคะแนน โดยในช่องของแต่ละระดับคะแนน จะระบุว่าดำเนินการได้กี่ขั้นตอนจึงจะได้คะแนนในระดับนั้น โดยในระดับที่ 4 และ 5 จะเพิ่มในเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา หรือการกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับความสำเร็จ แต่กำหนดค่าเป้าหมายในลักษณะร้อยละของการปฏิบัติงาน หรือชื่อตัวชี้วัดเป็นจำนวน แต่ค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ โดยพบนำผลการทดสอบความรู้ด้านแผนของกรมหรือการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ มาเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน รวมทั้งบางครั้งมีการกำหนดค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนตามระดับ (มีเพียงระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 5 หรือระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 และระดับ 5) โดยพบการนำกิจกรรม/เป้าหมายการทำงานมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับความสำเร็จ การดำเนินงาน ควบคุมเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ เพื่อ สนับสนุนการ ดำเนินงาน สถานศึกษาปลอด เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และระบบบริการ ออนไลน์ (E-service) สำหรับสถานศึกษา (บูรณาการงานบูร- เหี่ยว)	ชี้แจงแนวทางการ ดำเนินการตาม กิจกรรมให้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการ สถานศึกษาปลอด เครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ และ ระบบบริการ ออนไลน์ (E- service) สำหรับ สถานศึกษา	มีรายงาน ความก้าวหน้า การดำเนินงาน ตามแผน อย่าง น้อย ร้อยละ ๔๐ ของ แผนปฏิบัติการ	มีรายงาน ความก้าวหน้าการ ดำเนินงานตาม แผน อย่างน้อย ร้อยละ ๖๐ ของ แผนปฏิบัติการ	มีรายงาน ความก้าวหน้าการ ดำเนินงานตามแผน อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐ ของ แผนปฏิบัติการ	มีการสรุปผลการ ดำเนินงานสนับสนุน สถานศึกษาปลอด เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโปรแกรม Skin App เพื่อการพัฒนาค้นหาผู้ป่วยโรคเรื้อนรายใหม่	ขั้นตอนที่1ทบทวนเอกสารงานวิจัยบทความที่เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมสำหรับการค้นหาผู้ป่วยโรคเรื้อนรายใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ขั้นตอน 1+ ติดต่อ ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาโปรแกรม Skin App เพื่อนำมาประยุกต์ใช้งานในการค้นหาผู้ป่วยโรคเรื้อนรายใหม่ในประเทศไทย	ขั้นตอน 1 + 2+ วางแผนการดำเนินงานการพัฒนาขั้นตอนในการนำมาทดลองใช้ในการค้นหาผู้ป่วยโรคเรื้อนรายใหม่ในประเทศไทย	ขั้นตอน 1 +2+3+ มีการประสานงานกับพื้นที่ในการทดลองใช้โปรแกรม Skin App ในการค้นหาผู้ป่วยโรคเรื้อนรายใหม่จริงๆ	ขั้นตอน 1+ 2+ 3+ 4+นำโปรแกรม Skin App ที่พัฒนาแล้วขยายผลนำมาใช้ในพื้นที่เพื่อค้นหาผู้ป่วยโรคเรื้อนรายใหม่
ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อป้องกันควบคุมโรคหนองพยาธิ	ขั้นตอนที่ 1วางแผนและประสานพื้นที่ลงดำเนินการ	ขั้นตอน 1+ สนับสนุนการดำเนินการคัดกรองโรคหนองพยาธิ และให้สุขศึกษา กลุ่มเป้าหมายของพื้นที่(ร.ร.กพด.) จำนวน 4 จังหวัด	ขั้นตอน 1+ 2+ สนับสนุน ติดตามผลการดำเนินการของพื้นที่(ร.ร.กพด.) จำนวน 4 จังหวัด	ขั้นตอน 1+ 2+ 3+ รายงานผลการนิเทศติดตามเสนอผู้บริหาร	ขั้นตอน 1+ 2+ 3+ 4+รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลย้อนหลังการค้นพบการติดเชื้อโรคหนองพยาธิในพื้นที่เขตสุขภาพ
ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน SAT and JIT	ปฏิบัติงาน SAT ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ร้อยละ 80	ปฏิบัติงาน SAT ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ร้อยละ 90	ปฏิบัติงาน JIT และจัดทำรายงานสอบสวนโรคเบื้องต้นได้ภายใน 48 ชั่วโมง	ปฏิบัติงาน JIT และจัดทำรายงานสอบสวนโรคฉบับสมบูรณ์ 1 ฉบับ	ปฏิบัติงาน JITและจัดทำรายงานสอบสวนโรคเบื้องต้นภายใน 48 ชั่วโมง 2 ฉบับ และรายงานสอบสวนโรคฉบับสมบูรณ์ 2 ฉบับ
ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	จัดทำเครื่องมือ(แบบสอบถาม)ให้สมบูรณ์ ระหว่างเดือน เมษายน-พฤษภาคม 2563	เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มิถุนายน-กรกฎาคม 2563	วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เสนอหัวหน้ากลุ่มภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2563	รายงานฉบับสมบูรณ์ เสนอหัวหน้ากลุ่มภายในวันที่ 20 กันยายน 2563 แต่ไม่เกิน 25 กันยายน 2563	รายงานฉบับสมบูรณ์ เสนอหัวหน้ากลุ่มภายในวันที่ 20 กันยายน 2563

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อให้จังหวัดมีการรายงานการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจากสารเคมีทางการเกษตร (รหัสโรค T๖๐)	ขั้นตอนที่ 1 ติดต่oprสานงาน ชี้แจงสร้างความเข้าใจในการจัดทำรายงานการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจากสารเคมีทางการเกษตร (รหัสโรค T60)	ขั้นตอน 1+ ติดตามรายงานการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจากสารเคมีทางการเกษตร (รหัสโรค T60) ประจำเดือนของแต่ละจังหวัดอย่างครบถ้วน	ขั้นตอน 1+ 2+ รวบรวมข้อมูลรายงานการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจากสารเคมีทางการเกษตร (รหัสโรค T60) ประจำเดือนของแต่ละจังหวัด เพื่อประกอบการจัดทำฐานข้อมูล OEHP ในระดับเขตสุขภาพและจัดส่งข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จังหวัดมีข้อมูลพื้นฐานด้านการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจากสารเคมีทางการเกษตร สำหรับกำหนดมาตรการในการลดผลกระทบต่อสุขภาพจากการใช้สารเคมีทางการเกษตรที่มีอันตรายสูงของจังหวัด	สรุป วิเคราะห์ข้อมูลการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจากสารเคมีทางการเกษตร (รหัสโรค T60) ในภาพรวมของเขตสุขภาพ
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาได้ครบถ้วนทันเวลา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ดำเนินการตามแผนงานวิจัยที่กำหนดได้ร้อยละ 60	ดำเนินการตามแผนงานวิจัยที่กำหนดได้ร้อยละ 70	ดำเนินการตามแผนงานวิจัยที่กำหนดได้ร้อยละ 80	ดำเนินการตามแผนงานวิจัยที่กำหนดได้ร้อยละ 90	ดำเนินการตามแผนงานวิจัยที่กำหนดได้ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมคุณภาพอากาศภายในอาคารได้ถูกต้องและทันเวลา	ดำเนินงานได้ถูกต้องและวิเคราะห์สรุปได้ทันตามเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 60	ดำเนินงานได้ถูกต้องและวิเคราะห์สรุปได้ทันตามเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน ร้อยละ 70	ดำเนินงานได้ถูกต้องและวิเคราะห์สรุปได้ทันตามเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	ดำเนินงานได้ถูกต้องและวิเคราะห์สรุปได้ทันตามเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	ดำเนินงานได้ถูกต้องและวิเคราะห์สรุปได้ทันตามเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน ร้อยละ 100

2. ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนด ส่วนใหญ่เป็นงานตามภารกิจที่มีความสัมพันธ์กับงานยุทธศาสตร์
- ประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคนที่กำหนดส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยกำหนดตัวชี้วัดต่ำสุดคือ จำนวน 3 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดสูงสุดคือ จำนวน 12 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย ความสำเร็จ จำนวน ร้อยละ และระดับความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดประเภทระดับความสำเร็จ แต่มีค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นลักษณะของร้อยละความสำเร็จ รวมทั้งมีการนำขั้นตอนโดยละเอียดของตัวชี้วัดมารับรองการปฏิบัติราชการมาใส่ไว้ในช่องตัวชี้วัด มีการนำระดับผลการปฏิบัติงาน (ดีเด่น ดีมาก ปานกลาง พอใช้ ต้องปรับปรุง) มากำหนดเป็นค่าเป้าหมายในระดับที่ 1 ถึง 5 โดยพบการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเป้าหมายพบว่าเป็นร้อยละแต่ไม่มีการระบุตัวเลขว่าเป็นเท่าใด

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละของการทดสอบ EQA/interlaboratory comparison ที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน	น้อยกว่า ร้อยละ 97	ร้อยละ 97	ร้อยละ 98	ร้อยละ 99	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการรายงานผลการตรวจโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ทันเวลา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100 และ คีย์ข้อมูลในโปรแกรม LAB ออนไลน์
ร้อยละความสำเร็จในการตรวจวิเคราะห์และรายงานผลการตรวจวัดระดับเซลล์เม็ดเลือดขาว ลิมโฟไซต์ชนิด CD4 ได้ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ 80 ของตัวอย่าง ได้รับการตรวจวิเคราะห์และรายงานผล ภายใน 3 วันทำการนับตั้งแต่ได้รับตัวอย่างส่งตรวจ	ร้อยละ 85 ของตัวอย่าง ได้รับการตรวจวิเคราะห์และรายงานผล ภายใน 3 วันทำการนับตั้งแต่ได้รับตัวอย่างส่งตรวจ	ร้อยละ 90 ของตัวอย่าง ได้รับการตรวจวิเคราะห์และรายงานผล ภายใน 3 วันทำการนับตั้งแต่ได้รับตัวอย่างส่งตรวจ	ร้อยละ 95 ของตัวอย่าง ได้รับการตรวจวิเคราะห์และรายงานผลภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่ได้รับตัวอย่างส่งตรวจ	มากกว่าร้อยละ 95 ของตัวอย่าง ได้รับการตรวจวิเคราะห์และรายงานผล ภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่ได้รับตัวอย่างส่งตรวจ

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการทางห้องปฏิบัติการในการควบคุมเชื้อดื้อยาในโรงพยาบาล	≤ ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จการปฏิบัติงานด้านคุณภาพและตรวจวิเคราะห์ด้านงานจุลชีววิทยาคลินิกให้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้มาตรฐาน ทันเวลา	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้รายงานผลได้ถูกต้องได้ร้อยละ 70	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้รายงานผลได้ถูกต้องได้ร้อยละ 80	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้รายงานผลได้ถูกต้องได้ร้อยละ 90	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้รายงานผลได้ถูกต้องได้ร้อยละ 95	กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้รายงานผลได้ถูกต้องได้ร้อยละ 100

3. ตำแหน่งเภสัชกร

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นงานตามภารกิจและงานยุทธศาสตร์ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดต่ำสุดคือ จำนวน 3 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดสูงสุดคือ จำนวน 11 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย ระยะเวลา จำนวน ร้อยละ และระดับความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น พบการเขียนชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่ชัดเจนว่าต้องการวัดผลอะไร โดยเฉพาะการกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 3 (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน รวมทั้งพบการนำเอากิจกรรมมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จของการจัดหาวัดขึ้นและเวชภัณฑ์ได้เพียงพอต่อการใช้งาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระยะเวลาการร่อยอายุของผู้มารับบริการห้องจ่ายยาผู้ป่วยใน	≥45 นาที	40-44 นาที	35-39 นาที	30-34 นาที	≤29 นาที
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเกิดอาการไม่พึงประสงค์จากการใช้ยาเต็มรูปแบบ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการคลังยาและเวชภัณฑ์	ทบทวนคณะกรรมการเภสัชกรรมและการบำบัด บทบาทหน้าที่ จัดทำแผน ทบทวน จัดซื้อ / เบิก ยาและเวชภัณฑ์ ตรวจสอบความถูกต้องของยาและเวชภัณฑ์ ตรงตามแผนการจัดซื้อและตรงตามใบสั่งของ	บันทึกรับเวชภัณฑ์เข้าคลังใน สมุดทะเบียนบัญชีรับยาและเวชภัณฑ์ ,Stock card, ตรวจสอบเช็ค LOT และอายุการใช้งานของยาและเวชภัณฑ์	ดูแลการจัดเก็บยาและเวชภัณฑ์เข้าคลัง เภสัชกรรม ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น หลัก FEFO	สนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ให้เครือข่ายตามใบเบิกเวชภัณฑ์ ตามความเหมาะสม	ตัด Stock Card และตรวจสอบยอดคงคลังให้ตรงกับบัญชี และจัดทำรายงานประจำเดือนให้ถูกต้อง และทันเวลา นำเสนอผู้บริหารทุกเดือน

4. ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนด เป็นงานตามภารกิจ งานยุทธศาสตร์ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ประเภของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดน้อยที่สุด คือ จำนวน 2 ตัวชี้วัด และจำนวนมากที่สุด คือ 10 ตัวชี้วัด
- ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ และระดับความสำเร็จ ซึ่งมีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.60)
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดประเภระยะเวลา แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือชื่อตัวชี้วัดเป็นระดับความสำเร็จแต่ค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ หรือระยะเวลา โดยพบตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับงานด้านโรค เช่น การคัดกรอง หรือการทำงานเกี่ยวข้องกับระบบบริการรักษา รวมทั้งพบการนำกิจกรรม และเป้าหมายการพัฒนาตนเองมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัดร่วมด้วย

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำและปรับปรุงข้อมูลการบริหารจัดการงบประมาณภาพรวมในระบบ Estimates SM ได้แล้วเสร็จและครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนด	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้อง ทันเวลาและเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 10
ร้อยละความสำเร็จของการการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายรายเดือนได้ทันเวลาและเป็นไปตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ทันตามกำหนดระยะเวลา	ร้อยละ 80-84	ร้อยละ 85-89	ร้อยละ 90-94	ร้อยละ 95-99	ร้อยละ 100
ระยะเวลาแล้วเสร็จของการตรวจสอบความเคลื่อนไหวของเงินงบประมาณและการจัดทำรายงานสรุปภาพรวม	ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป	ภายในวันที่ 4 ของเดือนถัดไป	ภายในวันที่ 3 ของเดือนถัดไป	ภายในวันที่ 2 ของเดือนถัดไป	ภายในวันที่ 1 ของเดือนถัดไป
ระยะเวลาการจัดทำรายงานการประชุมได้แล้วเสร็จภายหลังการประชุม	มากกว่า 9 วัน ภายหลังการประชุม	ภายใน 9 วัน หลังประชุม	ภายใน 7 วันหลังประชุม	ภายใน 5 วัน หลังการประชุม	ภายใน 3 วัน หลังการประชุม
ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านระบบการควบคุมภายใน	ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดวางระบบควบคุมภายในและคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน	ควบคุม กำกับ ดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายใน รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.5)	ติดตามการดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายใน รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.5) ในส่วนของความเสียหายที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงภายในปีงบประมาณ	ควบคุม กำกับ การจัดทำแบบรายงานการปรับปรุงการควบคุมภายในตามรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.5)	ติดตามการดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายในและสรุปผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน (แบบติดตาม ปค.5) ส่งกองบริหารการคลัง

5. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนด เป็นงานตามภารกิจ งานยุทธศาสตร์ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน ไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยมีจำนวนตัวชี้วัดต่ำสุด คือ จำนวน 3 ตัวชี้วัด และสูงสุด จำนวน 8 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดมีความหลากหลาย ประกอบด้วย จำนวน ระดับคุณภาพ ระยะเวลา ระดับความสำเร็จ และร้อยละซึ่งมีมากที่สุด (ร้อยละ 52.23)
- พบความไม่สัมพันธ์กันของชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ชื่อตัวชี้วัดเป็นจำนวน แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นร้อยละ หรือตัวชี้วัดประเภทระดับคุณภาพ แต่กำหนดค่าเป้าหมายในลักษณะเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้ประเมินเป็นหลัก (ควรปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น) โดยพบตัวชี้วัดประเภทร้อยละมีตัวอย่างที่ดีหลายรายการ และยังพบการนำกิจกรรม และเป้าหมายการพัฒนามากำหนดเป็นตัวชี้วัดร่วมด้วย

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละของใบสำคัญชำระหนี้เงินยืมราชการที่สามารถตรวจสอบได้ในเวลาที่กำหนด (20 วันทำการ) นับจากวันที่ได้รับเอกสาร	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
จำนวนครั้งของการจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำเดือนได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด(ไม่เกิน 5 วันทำการของเดือนถัดไป) ในรอบการประเมิน	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	4 ครั้ง	5 ครั้ง
ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณและส่งชำระหนี้เงินยืมทันตามกำหนดเวลาได้ถูกต้อง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ร้อยละของความผิดพลาดในการตรวจสอบใบสำคัญการเบิกจ่ายเงินงบประมาณส่งไปเบิกกองบริหารการคลัง	ร้อยละ 4.01-5.00	ร้อยละ 3.01-4.00	ร้อยละ 2.01-3.00	ร้อยละ 1.01-2.00	ร้อยละ 0.001-1.00
ร้อยละของจำนวนข้อผิดพลาดในการลงทะเบียนคุมเงินงบประมาณในรอบการประเมิน	ร้อยละ 1	ร้อยละ 0.75	ร้อยละ 0.50	ร้อยละ 0.25	ร้อยละ 0

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จของงานควบคุมลูกหนี้เงินยืมราชการส่งคืนภายในกำหนดเวลา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ร้อยละของความถูกต้องในการจัดทำบันทึกการจ่ายชำระเงิน (ขจ.05) ตรวจสอบโดยผู้นำส่งในระบบ GFMIS	ร้อยละ 96	ร้อยละ 97	ร้อยละ 98	ร้อยละ 99	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จในการรายงานค่าใช้จ่าย ในระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ กรมควบคุมโรค (Estimates) ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ระยะเวลาเฉลี่ยของการจัดทำรายงานการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ให้ผู้บริหารและกลุ่มงานในการจัดประชุมติดตามงบประมาณและการจัดทำรายงานของหน่วยงาน	ภายใน 3 วัน	ภายใน 2 วัน	ภายใน 1 วัน	ภายใน 3 ชั่วโมง	ภายใน 1 ชั่วโมง

ข้าราชการประเภททั่วไป

1. ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดตัวชี้วัด ส่วนใหญ่เป็นงานยุทธศาสตร์ งานภารกิจ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน มีจำนวนไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยมีจำนวนตัวชี้วัดน้อยที่สุด คือ 3 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดมากที่สุด คือ 10 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย จำนวน ระดับคุณภาพ ระดับความความสำเร็จ และร้อยละ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 31.70)
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดประเภทความสำเร็จ ไม่พบการระบุค่าเป้าหมายในระดับที่ 3 ระดับที่ 4 หรือตัวชี้วัดระดับคุณภาพ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ 5 ระดับ คือ ปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น โดยไม่มีการชี้แจงรายละเอียด หรือการกำหนดตัวชี้วัดประเภทร้อยละ มีค่าเป้าหมายที่กำหนดในระดับที่ 1 – 5 ร้อยละ 10, 30, 50, 70 และ 90 ตามลำดับ รวมทั้งการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด แต่จากค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นจำนวนครั้งของการปฏิบัติงาน หรือ ร้อยละของการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละของประชากรกลุ่มเสี่ยงได้รับการตรวจคัดกรองโรคไวรัสตับอักเสบบี ซี	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่งกลุ่มแผนงานภายในทุกวันที่ 20 ของเดือน	ต่ำกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	ร้อยละ 90-99	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการรายงานการเฝ้าระวังโรคได้ถูกต้อง ทันเวลา	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ร้อยละของการดำเนินงานสนับสนุนทางห้องปฏิบัติการ (OT) เพื่อให้ได้ตามแผนทุกเดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน - สิงหาคม	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรุปรายงานชั้นสูตร (ขร.3, ขร.8) ประจำเดือนได้แล้วเสร็จ	ภายใน 7 วันทำการ	ภายใน 6 วันทำการ	ภายใน 5 วันทำการ	ภายใน 4 วันทำการ	ภายใน 3 วันทำการ
ร้อยละของการตรวจฟิล์มโลหิตที่ส่งตรวจสอบถูกต้องตามมาตรฐาน	ร้อยละ 99	ร้อยละ 99.25	ร้อยละ 99.50	ร้อยละ 99.75	ร้อยละ 100
ร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคไข้มาลาเรีย	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจด้านระบาดวิทยา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

2. ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นงานตามภารกิจ งานยุทธศาสตร์ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ประเภของตัวชี้วัดที่เป็นกำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน ไม่เกินจำนวน 10 ตัวชี้วัด โดยจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดน้อยที่สุดคือ จำนวน 3 ตัวชี้วัด และจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 8 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ และระดับความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดประเภท ร้อยละ พบว่ามีการกำหนดค่าเป้าหมายเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน หรือการนำผลการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคล หรือการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัด แต่จากค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นจำนวนรายที่ให้บริการหรือร้อยละ รวมทั้งพบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานด้านการเจ้าหน้าที่

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จของจัดส่ง ยา เวชภัณฑ์วัสดุวิทยาศาสตร์ และสื่อความรู้เพื่อสนับสนุน การดำเนินงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการ ทดสอบ EQA / inter-laboratory comparison ที่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน (DST)	น้อยกว่า ร้อยละ 97	ร้อยละ 97	ร้อยละ 98	ร้อยละ 99	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการ รายงานผลการตรวจส่ง ตรวจตามมาตรฐาน ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด (DST)	น้อยกว่า ร้อยละ 90	ร้อยละ 91-93	ร้อยละ 94-96	ร้อยละ 97-99	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการ จัดเก็บตัวอย่างหลังการตรวจ วิเคราะห์ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	มากกว่า ร้อยละ 90

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จในการตรวจหาเชื้อไวรัสด้วยเครื่อง Gene X pert ภายในเวลา 2 วันทำการหลังจากรับตัวอย่าง	ร้อยละ 76-80	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	ร้อยละ 96-100
ระดับความสำเร็จการตรวจวินิจฉัยโรคและโรคติดต่อทางอณูชีววิทยา Line Prob Assay (Hian test)	วางแผนการปฏิบัติงาน / ตรวจสอบ / รวบรวม ตัวอย่างส่งตรวจ	ดำเนินการทดสอบ (SOP)	อ่าน บันทึกผลการทดสอบ	รายงานผลในระบบ โปรแกรม NTIP ออนไลน์ / ตรวจสอบ/ พิมพ์ผลการทดสอบ	สรุป วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
ระดับความสำเร็จการควบคุมคลังวัสดุวิทยาศาสตร์งานอณูชีววิทยา	ร่วมจัดทำแบบฟอร์มเอกสารคุณภาพ	เบิกจ่ายจากหน่วยพัสดุ แล็บและบันทึกลงในเอกสารคุณภาพ	ตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ ความถี่เดือนละ 1 ครั้ง	รายงานปัญหาอุปสรรคให้หัวหน้าหน่วยอณูชีววิทยา	สรุปรายงานการดำเนินงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด

2. ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นงานตามภารกิจ งานยุทธศาสตร์ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน มีจำนวนไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดไว้น้อยที่สุด คือ จำนวน 3 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดที่มีการกำหนดไว้มากที่สุด คือ จำนวน 10 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย ระดับความพึงพอใจ ความสำเร็จของงาน จำนวนครั้ง ร้อยละ
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดประเภท ร้อยละ แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นระดับความพึงพอใจ ในขณะที่ตัวชี้วัดระดับความพึงพอใจพบค่าเป้าหมายเป็นระดับความสำเร็จ (ขั้นตอนการดำเนินงาน) โดยมีข้อสังเกตเรื่องการนำกิจกรรมมา กำหนดเป็นตัวชี้วัดซึ่งมากถึงร้อยละ 31.03 และมากกว่าตัวชี้วัดประเภทอื่น ๆ ที่กำหนด แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเป้าหมายที่กำหนดพบว่า เป็นลักษณะของตัวชี้วัดประเภทร้อยละ จำนวนครั้ง จำนวนราย หรือ ขั้นตอน นอกจากนี้ยังพบการนำผลการพัฒนาดตนเองกำหนดเป็นตัวชี้วัดบุคคลร่วมด้วย

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
จำนวนครั้งของความคลาดเคลื่อนในการเก็บรวบรวมใบสั่งยาตามแพทย์สั่งประจำวัน	มากกว่า 3 ครั้ง/เดือน	3 ครั้ง/เดือน	2 ครั้ง/เดือน	1 ครั้ง/เดือน	ไม่พบความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นเลย
ร้อยละความสำเร็จของการตรวจสอบระบบ ADRs, DI, DR จากโปรแกรมคีย์ยาเพื่อรายงานเภสัชกรทุกรายการใบสั่งยา	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อ (nap plus) ได้ครบถ้วนและถูกต้อง	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

4. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นงานตามภารกิจและงานยุทธศาสตร์
- ประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน ไม่เกินจำนวน 10 ตัวชี้วัด โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดจำนวนที่สุด คือ จำนวน 2 ตัวชี้วัด และจำนวนตัวชี้วัดสูงสุดคือ จำนวน 9 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย จำนวน ผลสำเร็จของงาน ระยะเวลา ระดับความสำเร็จ และ ร้อยละ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดมากที่สุด (ร้อยละ 42.34)
- พบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดประเภทระดับความสำเร็จ แต่มีค่าเป้าหมายที่กำหนดบางส่วนเป็นร้อยละหรือเป็นจำนวนของผลการปฏิบัติงาน หรือตัวชี้วัดประเภทร้อยละ แต่มีค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับไม่สม่ำเสมอ หรือตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ แต่มีค่าเป้าหมายไม่ครบถ้วนทุกระดับ ผลสำเร็จของงาน แต่มีค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นร้อยละหรือขั้นตอน และมีการนำผลการพัฒนาตนเอง (E-learning) มากำหนดเป็นตัวชี้วัดบุคคลร่วมด้วย รวมทั้งพบการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัด แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเป้าหมายพบว่าเป็นลักษณะของงานที่ควรจะเป็นตัวชี้วัดประเภท ร้อยละ/จำนวน/ระดับความสำเร็จ โดยพบการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวข้องกับงานพัสดุร่วมด้วย

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จของ ลงทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง เอกสารในระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละ 92	ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98	ร้อยละ 100
จำนวนครั้งของการส่งเรื่องแจ้ง กลุ่มหรือการคืนเรื่องไปยังกลุ่ม ได้ล่าช้า	4 ครั้ง	3 ครั้ง	2 ครั้ง	1 ครั้ง	ไม่มี
จำนวนรายการผิดพลาดในการ จัดทำรายงานตั้งเบิก งบประมาณในระบบ GFMS	จำนวน 4 รายการ	จำนวน 3 รายการ	จำนวน 2 รายการ	จำนวน 1 รายการ	ไม่ผิดพลาด เลย
ร้อยละความสำเร็จของการ จัดทำรายงานการเบิกจ่ายค่า น้ำมันเชื้อเพลิงและค่าผ่านทาง ได้แล้วเสร็จภายใน 5 วันทำการ ของทุกเดือน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานสารบรรณ(การรับ-ส่ง หนังสือราชการ)ทันเวลาที่ กำหนด ภายใน 1 วันทำการ	ต่ำกว่า ร้อยละ 70	ร้อยละ 70-79.99	ร้อยละ 80-89.99	ร้อยละ 90-99.99	ร้อยละ 100
จำนวนครั้งของความผิดพลาด หรือล่าช้าจากการดำเนินงาน ด้านการเจ้าหน้าที่	5 ครั้งขึ้นไป	4 ครั้ง	3 ครั้ง	2 ครั้ง	1 ครั้ง
ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ประจำของหน่วยงาน	ตรวจสอบ ข้อมูลการ เคลื่อนไหวของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ พนักงาน กระทรวง และ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงาน ประจำที่ หน่วยงาน	บันทึก/แก้ไข ข้อมูล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ พนักงาน กระทรวง และลูกจ้าง ชั่วคราว แยก ตามกลุ่มงาน ในสังกัดของ หน่วยงาน	สรุปจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ และ ลูกจ้าง ชั่วคราวแยก ตามกลุ่มงาน ในสังกัดของ หน่วยงาน	สรุปจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ พนักงาน กระทรวง และลูกจ้าง ชั่วคราวโดย แยกตาม ตำแหน่งของ บุคลากร	จัดทำรายงาน ฐานข้อมูล อัตรากำลังทุก ประเภทของ หน่วยงาน เสนอ ผู้บังคับบัญชา เพื่อพร้อมใช้ งานต่อไป

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละของข้อผิดพลาดในเรื่องหนังสือรับ-ส่งในรอบ 6 เดือน	เกิดข้อผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 2.5	เกิดข้อผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 2	เกิดข้อผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 1.5	เกิดข้อผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 1	เกิดข้อผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 0.5 พร้อมรายงานเสนอหัวหน้ากลุ่มทราบ
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานพัสดุ	ร้อยละ 60 มีการดำเนินงานพัสดุตามระเบียบพัสดุและไม่มีการแก้ไข	ร้อยละ 70 มีการดำเนินงานพัสดุตามระเบียบพัสดุและไม่มีการแก้ไข	ร้อยละ 80 มีการดำเนินงานพัสดุตามระเบียบพัสดุและไม่มีการแก้ไข	ร้อยละ 90 มีการดำเนินงานพัสดุตามระเบียบพัสดุและไม่มีการแก้ไข	ร้อยละ 100 มีการดำเนินงานพัสดุตามระเบียบพัสดุและไม่มีการแก้ไข
ร้อยละของหนังสือภายนอกที่ส่งการให้แจ้งเวียนงาน/กลุ่มงานเมื่อได้รับจากผู้ลงทะเบียนรับภายนอก ดำเนินการจัดทำหนังสือส่งภายใน 1 วัน (24 ชั่วโมง)	น้อยกว่าร้อยละ 94	ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98	ร้อยละ 100

6. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ภาพรวม

- ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นงานตามภารกิจ งานยุทธศาสตร์ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคน มีจำนวนไม่เกิน 10 ตัวชี้วัด โดยจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดไว้น้อยที่สุด คือ จำนวน 1 ตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดที่มีการกำหนดไว้มากที่สุด คือ จำนวน 10 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่กำหนดประกอบด้วย จำนวน ระยะเวลา ระดับคุณภาพ ระดับความสำเร็จ และร้อยละซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีการกำหนดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.75)
- พบความไม่สัมพันธ์กันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นระดับความสำเร็จ แต่มีค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นร้อยละ รวมทั้งยังพบการกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 1 (ระดับต่ำสุดที่พอทำได้) มีค่าเป้าหมายที่เพียงร้อยละ 10 หรือการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัด แต่มีค่าเป้าหมายเป็นเงื่อนไขของการปฏิบัติงานและความทันเวลา /จำนวนชิ้นงานหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานได้ หรือตัวชี้วัดประเภทผลสำเร็จของงาน แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็น ขั้นตอนหรือเป็น ร้อยละ เป็นลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ การพัฒนางาน หรือการพัฒนาตนเอง หรือ

ตัวชี้วัดประเภทระดับความสำเร็จ แต่มีค่าเป้าหมายผสมผสานทั้งที่เป็นร้อยละหรือบางส่วนกำหนดเป็น
ขั้นตอน โดยไม่มีการระบุค่าเป้าหมายในระดับคะแนนที่ 1 และ 2

ตัวอย่างตัวชี้วัด/ข้อเสนอตัวชี้วัดตามภารกิจของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จของการ จัดทำทะเบียนคุมเงินทศรอง ราชการได้แล้วเสร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการ ลงทะเบียนคุมงบประมาณ ใบสำคัญที่สามารถตรวจสอบได้ และการเบิกจ่ายในระบบ GFMS แล้วเสร็จภายใน 3 วัน ทำการ นับจากวันที่ได้รับ ใบสำคัญ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
จำนวนครั้งที่เอกสารส่งเบิก จ่ายเงินถูกส่งคืนแก้ไข	>3 ครั้ง	3 ครั้ง	2 ครั้ง	1 ครั้ง	ไม่เกิดขึ้นเลย
ระยะเวลาเฉลี่ยของการรับ จ่ายเงินทศรองราชการ ตรวจสอบสัญญา เสนออนุมัติ พร้อมจ่ายเงินยืมทศรอง ราชการให้แก่ผู้ยืมแล้วเสร็จทัน ตามกำหนดเวลา	ภายใน 5 วันทำการ	ภายใน 4 วันทำการ	ภายใน 3 วันทำการ	ภายใน 2 วันทำการ	ภายใน 1 วันทำการ
ร้อยละความสำเร็จของการ ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่าย ที่จัดฝึกอบรมและประชุมได้ ครบถ้วน ทันเวลา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ร้อยละของจำนวนข้อผิดพลาด ในการลงทะเบียนคุมเงิน งบประมาณ	ร้อยละ 1	ร้อยละ 0.75	ร้อยละ 0.50	ร้อยละ 0.25	ร้อยละ 0
จำนวนครั้งของการจัดทำ รายงานการใช้จ่ายเงิน งบประมาณประจำเดือนได้ แล้วเสร็จไม่เกิน 5 วันทำการ ของเดือนถัดไป	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	4 ครั้ง	5 ครั้ง

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระยะเวลาในการจัดทำกรเบิกจ่ายเงินเดือนภายในเวลาที่กำหนด	ส่งกองคลังกรมควบคุมโรคล่าช้ากว่าที่กำหนด 2 วัน	ส่งกองคลังกรมควบคุมโรคล่าช้ากว่าที่กำหนด 1 วัน	ส่งกองคลังกรมควบคุมโรคภายในเวลาที่กำหนด	ส่งกองคลังกรมควบคุมโรคก่อนเวลาที่กำหนด 1 วัน	ส่งกองคลังกรมควบคุมโรคก่อนเวลาที่กำหนด 2 วัน
ระยะเวลาในการบันทึกการจ่ายเงินในระบบ GFMIS (ขจ. 05) เมื่อโอนเงินเรียบร้อยแล้ว	ภายใน 5 วันทำการหลังจากโอนเงินเรียบร้อยแล้ว	ภายใน 4 วันทำการหลังจากโอนเงินเรียบร้อยแล้ว	ภายใน 3 วันทำการหลังจากโอนเงินเรียบร้อยแล้ว	ภายใน 2 วันทำการหลังจากโอนเงินเรียบร้อยแล้ว	ภายใน 1 วันทำการหลังจากโอนเงินเรียบร้อยแล้ว

4.4 ผลการเปรียบเทียบ กรณีจำนวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกัน

จากขั้นตอนการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ขั้นตอนแรกคือ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้มีการตกลงร่วมกันเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบ ซึ่งจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดของแต่ละบุคคล จะมีความแตกต่างกันและในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดนั้น จำนวนตัวชี้วัดทุกตัวที่มีการกำหนดไว้นั้นเมื่อรวมกันแล้วจะต้องมีคะแนน เท่ากับ 100 คะแนน จึงต้องมีการเฉลี่ยน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ โดยมีคะแนนแต่ละองค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เท่ากับ 80 : 20 มีการจัดกลุ่มคะแนนผลการปฏิบัติราชการ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น (90-100 คะแนน)

ระดับดีมาก (80-89.99 คะแนน)

ระดับดี (70-79.99 คะแนน)

ระดับพอใช้ (60-69.99 คะแนน)

ระดับต้องปรับปรุง (น้อยกว่า 60 คะแนน)

โดยจะนำเสนอตัวอย่างการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้แสดงไว้ในข้อ 4.3 (การทดสอบผลฯ) ซึ่งจะขอยกมานำเสนอเปรียบเทียบผล ดังนี้

กรณีที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 3 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ก x ข)
ตัวชี้วัดที่ 1	งานภารกิจ	3	40	120
ตัวชี้วัดที่ 2	งานภารกิจ	3	40	120
ตัวชี้วัดที่ 3	งานยุทธศาสตร์	3	20	60
รวม			100	300
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน				$\frac{100 \times 300}{500} = 60$
คำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนดไว้ เท่ากับ 80 คะแนน				$60 \times 80\% = 48$

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในกรณีนี้ หากผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ทำได้ในระดับค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐาน (ระดับ 3 คะแนน) ทั้งหมด จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินได้คะแนนรวมทั้งสิ้น 48 คะแนน จากคะแนนเต็มในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานเท่ากับ 80 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ 60 และมีแนวโน้มที่จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับพอใช้ เท่านั้น โดยจะต้องทำการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ตัวชี้วัด ให้ได้ในระดับค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง (ระดับ 4) จึงจะมีโอกาสอยู่ในกลุ่มผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี (เมื่อรวมกับคะแนนในส่วนของสมรรถนะ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน) หรือหากจะถูกจัดอยู่ในกลุ่มผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก จะต้องมีการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ตัวชี้วัดตามค่าเป้าหมายในระดับ 4 ขึ้นไป โดยไม่สามารถมีตัวชี้วัดตัวใดที่จะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่าเป้าหมายมาตรฐาน (ระดับ 3) ได้เลย

กรณีที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 7 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยง ของตัวชี้วัด	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ก x ข)
ตัวชี้วัดที่ 1	งานตามภารกิจ	4	20	80
ตัวชี้วัดที่ 2	งานตามภารกิจ	5	10	50
ตัวชี้วัดที่ 3	งานตามภารกิจ	3	20	60
ตัวชี้วัดที่ 4	งานตามภารกิจ	4	15	60
ตัวชี้วัดที่ 5	งานตามภารกิจ	5	10	50
ตัวชี้วัดที่ 6	งานตามภารกิจ	5	10	50
ตัวชี้วัดที่ 7	งานตามภารกิจ	4	15	60
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน				$\frac{100 \times 410}{500} = 82$
คำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนดไว้ เท่ากับ 80 คะแนน				$60 \times 80\% = 48$

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในกรณีนี้ ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานไว้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด และมีการกระจายน้ำหนักไปในแต่ละตัวชี้วัดโดยไม่มีตัวชี้วัดใดที่มีน้ำหนักน้อยกว่า 10 โดยเมื่อ ผลการปฏิบัติงานทำได้ในระดับค่าเป้าหมายมาตรฐาน (ระดับ 3) ทั้งหมด จะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มระดับพอใช้ เช่นเดียวกับกรณีแรก แต่จะมีโอกาสหรือทางเลือกมากกว่าในกรณีแรกในเรื่องการพัฒนาผลงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในค่าเป้าหมายระดับ 4 หรือระดับ 5 ที่เป็นเป้าหมายที่ยากมาก เนื่องจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้มีหลายตัว หรืออาจช่วยกระจายความเสี่ยงจากการที่ตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถดำเนินการได้มากกว่าในระดับค่าเป้าหมายมาตรฐาน ก็ยังมีโอกาสที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มระดับดีมาก (เมื่อรวมกับคะแนนในส่วนสมรรถนะหรือพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ)

กรณีที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 19 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงของตัวชี้วัด	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ก x ข)
ตัวชี้วัดที่ 1	งานยุทธศาสตร์	4	10	40
ตัวชี้วัดที่ 2	งานยุทธศาสตร์	5	6	30
ตัวชี้วัดที่ 3	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 4	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 5	งานยุทธศาสตร์	3	5	15
ตัวชี้วัดที่ 6	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 7	งานภารกิจ	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 8	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 9	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 10	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 11	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 12	งานยุทธศาสตร์	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 13	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 14	งานยุทธศาสตร์	4	7	28
ตัวชี้วัดที่ 15	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 16	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	4	5	20
ตัวชี้วัดที่ 17	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	4	3	12
ตัวชี้วัดที่ 18	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	4	4	16
ตัวชี้วัดที่ 19	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	4	5	20
			100	401
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน				$\frac{100 \times 401}{500}$ $= 80.2$
คำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนดไว้ เท่ากับ 80 คะแนน				$80.2 \times 80\% = 64.16$

จากข้อมูลที่ปรากฏ กรณีผู้รับการประเมินมีตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 19 ตัวชี้วัด และมีการกระจายน้ำหนักไปในแต่ละตัวชี้วัดน้อยกว่า 10 เป็นส่วนใหญ่ (มีเพียง 1 ตัวชี้วัดที่น้ำหนักเท่ากับ 10) โดยเมื่อพิจารณาจากความเชื่อมโยงของตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งงานยุทธศาสตร์ที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และคำรับรองหน่วยงาน โดยถ่ายทอดตามภารกิจของหน่วยงาน/กลุ่มงานที่รับผิดชอบ เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งตัวชี้วัดที่เป็นภารกิจและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยหากผลการปฏิบัติงานทำได้ในระดับเป้าหมายมาตรฐาน (ระดับ 3) ทุกตัวชี้วัด จะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มระดับพอใช้ เช่นเดียวกับกรณีที่ 1 (ตัวชี้วัด 3 ตัว) และกรณีที่ 2 (ตัวชี้วัด 7 ตัว) โดยมีโอกาสและทางเลือกในการพัฒนาผลงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ 4 หรือระดับ 5 เช่นเดียวกับกรณีที่ 2 แต่ในขณะเดียวกัน ก็จะต้องใช้ความพยายามในการพัฒนาผลงานตามตัวชี้วัดที่มีอยู่จำนวนมาก ซึ่งอาจมีความแตกต่างหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามค่าเป้าหมายในระดับ 4 ขึ้นไป จึงจะเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มระดับดี หรือดีมาก (เมื่อรวมกับคะแนนในส่วนสมรรถนะหรือพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ) รวมทั้งการใช้เวลาและ/หรือการบริหารจัดการเพื่อจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดจำนวนมากเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปกรณีจำนวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกันจะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยจากกรณีแรกที่มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ จำนวน 3 ตัวชี้วัด (น้อยกว่าตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ที่เสนอให้มีตัวชี้วัดอยู่ในช่วง 4-7 ตัวชี้วัด แต่ไม่ควรเกิน 10 ตัวชี้วัด) จะส่งผลให้ผู้รับการประเมินมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มระดับดีมากกว่าระดับดีมาก ส่วนกรณีที่ 2 ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด จะส่งผลให้ผู้รับการประเมินผลมีโอกาและทางเลือกที่จะพัฒนาผลงานและทำให้มีผลการประเมินผลอยู่ในระดับดีมากมากกว่าในกรณีแรก แม้ว่าอาจจะมีตัวชี้วัดบางตัวทำผลงานได้เพียงแค่ระดับค่าเป้าหมาย เท่านั้น และสำหรับกรณีที่ 3 ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ จำนวน 19 ตัวชี้วัด โดยมีงานที่ครอบคลุมทั้งงานยุทธศาสตร์งานภารกิจ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับการประเมินผล แม้ว่าจะมีโอกาสและทางเลือกในการพัฒนาผลงานให้สำเร็จตามค่าเป้าหมายในระดับที่ 4 หรือระดับ 5 ก็ตาม แต่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการเก็บและรวบรวมข้อมูลผลงานตามตัวชี้วัดจำนวนมาก เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยเมื่อพิจารณาจากข้อมูลตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ของผู้รับการประเมินกรณี 19 ตัวชี้วัดนี้พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากงานยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และคำรับรองของหน่วยงาน และมีจำนวนมากกว่า 10 ตัวชี้วัด บางครั้งจะมีความใกล้เคียงกับตัวชี้วัดตามภารกิจ ในขณะที่อาจจะต้องมีการทบทวนตัวชี้วัดของงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดเป็นไปตามหลักการที่ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดจากภารกิจที่สำคัญ ๆ และไม่เป็นภาระต่อการประเมินผลมากเกินไป โดยจากค่าน้ำหนักที่กำหนดของผู้รับการประเมินรายนี้ส่วนใหญ่จะมีน้ำหนักเท่ากับ 5 ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลสำหรับกรณีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากงานยุทธศาสตร์ที่เป็นภารกิจสำคัญอาจมีมากกว่า 10 ตัวชี้วัด แต่ไม่ควรเกิน 16 ตัวชี้วัด โดยรวมทั้งงานตามภารกิจและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยการให้น้ำหนักตัวชี้วัดที่กำหนดไม่ควรน้อยกว่า 5 ทั้งนี้ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปคำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานที่กรมควบคุมโรคกำหนดไว้ เท่ากับ 80 คะแนน

สรุปบทที่ 4 ผลการวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล ที่ได้มีการทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง และการเปรียบเทียบผลกรณิจำนวนตัวชี้วัดบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกันนั้น บุคคลในครั้งนี สามารถนำมาประมวลและสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. แหล่งที่มาของงานที่นำมาใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคคล ประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ งานตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีครบทั้ง 3 งาน

2. วิธีการกำหนดตัวชี้วัด ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นงานตามภารกิจ โดยหากเป็นงานตามยุทธศาสตร์จะใช้วิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลัก หรือหากเป็นงานตามภารกิจหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้วิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการรวมกันก็ได้

3. ประเภทของตัวชี้วัด สามารถกำหนดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และผลที่วัดให้เห็นอย่างชัดเจนจากการปฏิบัติงาน

4. การกำหนดค่าเป้าหมายให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กำหนดและเป็นไปตามคำจำกัดความของค่าเป้าหมายในแต่ละระดับเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานไว้ที่ระดับ 3 จากนั้นจึงกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 5 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ท้าทาย และค่าเป้าหมายในระดับ 1 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ต่ำที่สุดที่ผลงานจริงไม่ควรต่ำกว่านี้ จากนั้นจึงจะกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 2 และระดับ 4 ตามลำดับ

5. ข้อเสนอแนะที่ควรต้องคำนึงและนำมาใช้เป็นกรอบในการพิจารณาตรวจสอบตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นมานั้น ได้แก่

5.1 เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของตัวชี้วัด : SMART โดยมีความเฉพาะเจาะจง วัดได้จริง เห็นชอบร่วมกัน ทำให้สำเร็จได้จริง และเป็นไปตามกรอบระยะเวลา

5.2 การมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตำแหน่งงานเดียวกัน อาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากได้รับการมอบหมายงานที่ต่างกัน

5.3 อำนาจจำแนก โดยสามารถแยกแยะความแตกต่างได้ เช่น เวลา จำนวนชิ้นงาน ความถูกต้อง และมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานและกรอบเวลา

5.4 มีจำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา/ความคาดหวังที่สำคัญและไม่เป็นภาระต่อการประเมินมากเกินไป (จำนวนตัวชี้วัดต่ำสุดที่พอยอมรับได้ คือ 3 ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัด 4-7 ตัว มีความเหมาะสม และไม่ควรเกิน 10 ตัวชี้วัด แต่หากมีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากส่วนราชการหรือหน่วยงานมากกว่า 10 ตัวชี้วัด โดยเมื่อรวมกับตัวชี้วัดตามภารกิจและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายแล้ว ไม่ควรเกิน 16 ตัวชี้วัด และน้ำหนักแต่ละตัวชี้วัดต้องไม่น้อยกว่า 5 เพื่อให้สามารถนำไปคำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กรมควบคุมโรคกำหนดไว้เท่ากับ 80 คะแนน ได้อย่างลงตัว

5.5 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล โดยไม่เป็นภาระในการจัดเก็บข้อมูล

5.6 เลือกวิธีที่เหมาะสมในการวัดความพึงพอใจ

โดยมีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือ

1. ความรู้ความเข้าใจเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน โดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มด้านยุทธศาสตร์ และกลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนหรือการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องเชื่อมโยงกัน
2. การพัฒนาปรับปรุงกลไกการติดตามและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย โดยศึกษาสืบค้นข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต ได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน การศึกษาข้อมูลจากหนังสือคู่มือทั้งที่เป็นเอกสารและที่มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต และการศึกษาข้อมูลผลการดำเนินงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีอยู่ในเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานในกรมควบคุมโรคในโปรแกรม Departmental Personnel Information System : DPIS Version 5.0 ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณพ.ศ. 2563 รอบการประเมินที่ 2 (วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน พ.ศ. 2563) หรือที่เรียกกันภายในกรมว่า “ระบบ PMS ออนไลน์” ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละตำแหน่งงานจากสายงานของข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 28 สายงาน และข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 21 สายงาน รวมทั้งสิ้น 49 สายงาน ระยะเวลาดำเนินการศึกษา 10 เดือน 20 วัน ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2563 – วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2564 โดยแบ่งการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลนำเข้า ใช้เวลาศึกษา 2 เดือน ระหว่าง เดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ศึกษา ได้แก่ หลักการ แนวคิด ทิศทาง นโยบายของการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล และข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 การรวบรวมข้อมูล โดยมีตรวจสอบ กลั่นกรองและจัดเก็บข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ใช้เวลาดำเนินการ 5 เดือน ระหว่าง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 - เมษายน พ.ศ. 2564

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล การทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบ และจัดทำรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน เรื่องกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล ใช้เวลาดำเนินการ 3 เดือน 20 วัน ระหว่าง เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2564

โดยนำมาดำเนินการวิเคราะห์นำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ 1) วิเคราะห์ ทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติจริง ว่าสอดคล้องหรือไม่ โดยวิเคราะห์ในส่วน of ตำแหน่งประเภทวิชาการ 5 สายงาน และตำแหน่งประเภททั่วไป 5 สายงาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และ 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบ ในกรณีผู้กำหนดตัวชี้วัด “มาก” หรือ “น้อย” จำนวน 4-7 ตัวชี้วัด ว่าส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร และแตกต่างจากผู้กำหนดตัวชี้วัด จำนวน 4-7 ตัว หรือไม่อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่มาตรฐานในการกำหนดตัวชี้วัด

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาพรวมการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมโรค พบว่า

ข้าราชการประเภทวิชาการ มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านทางออนไลน์ได้ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 7 สายงาน ได้แก่ตำแหน่ง นักจิตวิทยาคลินิก นักวิชาการสถิติ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ และบรรณารักษ์ โดยมีตำแหน่งในสายงานที่ดำเนินการได้น้อยที่สุด คือ ตำแหน่งนักจิตวิทยา คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือตำแหน่งนักโภชนาการ และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 44.44 และ 48.21 ตามลำดับ

ข้าราชการประเภททั่วไป มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านทางออนไลน์ได้ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 มีจำนวน 11 สายงาน และมีเพียง 1 สายงานที่ดำเนินการได้น้อยที่สุด คือ ตำแหน่งโภชนาการ คิดเป็นร้อยละ 33.33

สรุปภาพรวม ข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมควบคุมโรคผ่านทางออนไลน์ในโปรแกรม DPIS Version 5.0 ของสำนักงาน ก.พ. พบว่า มีการดำเนินการของข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ได้ครบถ้วนครอบคลุมทุกสายงานในตำแหน่งที่มีของกรมควบคุมโรค คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการทั้งสองประเภทที่ดำเนินการผ่านทางออนไลน์เท่ากับร้อยละ 77.62 โดยจำแนกเป็นประเภทวิชาการ เท่ากับ 2,303 ราย จากจำนวนข้าราชการประเภทวิชาการตามกรอบอัตรากำลังที่มีจำนวน 3,066 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 76.61 และข้าราชการประเภททั่วไปมีผู้ดำเนินการผ่านทางออนไลน์ จำนวน 503 ราย จากจำนวนข้าราชการประเภททั่วไปตามกรอบอัตรากำลังที่มี จำนวน 609 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 82.59 รวมทั้งสิ้น 2,806 ราย สำหรับสาเหตุที่ดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนมีหลายประการคือ (1) เป็นอัตรารว่างที่ยังไม่มีคนครอง (2) เป็นอัตราตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 ซึ่งยังไม่มีดำเนินการในระดับ และ (3) ไม่มีข้อมูลในระบบจากสาเหตุอื่น เช่น ยังไม่เคยดำเนินการในระบบ และ (3) ไม่มีข้อมูลในระบบจากสาเหตุอื่น เช่น ยังไม่เคยดำเนินการในระบบเลย รวมทั้งบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามระบบโดยลบข้อมูลเดิมจากการดำเนินการในระบบรอบถัดไป เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์ภาพรวมผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า

2.1 ผลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการประเภทวิชาการ ประกอบด้วยตำแหน่งในสายงานที่มีทั้งสิ้น จำนวน 28 สายงาน โดยจากการวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล พบว่า ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดส่วนใหญ่ มีทั้งงานตามภารกิจและงานยุทธศาสตร์ โดยประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สำหรับจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคนมีความแตกต่างกัน แม้ว่าบางตำแหน่งจะมีการกำหนดตัวชี้วัดได้เหมาะสม (4-7 ตัวชี้วัด) ได้แก่ ตำแหน่งทันตแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักโภชนาการ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยาคลินิก นักวิทยาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการสถิติ นักจิตวิทยา นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการตรวจสอบภายใน นิติกร นักวิเทศสัมพันธ์ และบรรณารักษ์ แต่ยังมีบางส่วนที่กำหนดตัวชี้วัดน้อยไป เช่น จำนวน 1-2 ตัวชี้วัด หรือเท่ากับหรือมากกว่า

10 ตัวขึ้นไป โดยตัวชี้วัดที่กำหนดโดยรวมประกอบด้วย จำนวน ระยะเวลา ร้อยละ ระดับความสำเร็จ ผลสำเร็จของงาน โดยพบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ในเรื่องของชื่อตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่าง เช่น ตัวชี้วัดประเภทระดับความสำเร็จมีการนำขั้นตอนการดำเนินงาน โดยละเอียดมาระบุไว้ในค่าเป้าหมายของระดับคะแนน หรือตัวชี้วัดประเภทจำนวนครั้ง/จำนวนชิ้นงาน เมื่อพิจารณาจากค่าเป้าหมายอาจจะยังไม่สะท้อนผลการดำเนินงานในเชิงคุณภาพและการพัฒนางาน วิชาการ เช่น จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุม หรือจำนวนครั้งของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น หรือ ตัวชี้วัดประเภทผลสำเร็จของงาน แต่มีค่าเป้าหมายเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนางาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การประเมินผลงานบุคคล หรือมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่มีทั้งเป็นขั้นตอนและร้อยละรวมอยู่ด้วยกัน หรือการกำหนดค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 (ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้) มีการกำหนดไว้ที่ร้อยละ 20 หรือ ร้อยละ 40 หรือการกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 3 (ระดับมาตรฐาน) ไว้ที่ร้อยละ 50 รวมถึงพบการนำกิจกรรมหรือเป้าหมายการทำงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด

2.2 ผลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการประเภททั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่งในสายงานที่มีทั้งสิ้น จำนวน 21 สายงาน โดยจากการวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลพบว่า ที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนดส่วนใหญ่ มีทั้งงานตามภารกิจและงานยุทธศาสตร์ โดยประเภทของตัวชี้วัดที่กำหนดมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สำหรับจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดต่อคนมีความแตกต่างกัน แม้ว่าบางตำแหน่งจะมีการกำหนดตัวชี้วัดได้เหมาะสม (4-7 ตัวชี้วัด) ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ โภชนากร นายช่างเทคนิค นายช่างไฟฟ้า นายช่างศิลป์ เจ้าพนักงานสถิติ เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และเจ้าพนักงานห้องสมุด แต่ยังมีบางส่วนที่กำหนดตัวชี้วัดน้อยไป เช่น จำนวน 1-2 ตัวชี้วัด หรือเท่ากับหรือมากกว่า 10 ตัวขึ้นไป โดยตัวชี้วัดที่กำหนดโดยรวมประกอบด้วย จำนวน ระยะเวลา ระดับความสำเร็จ ผลสำเร็จของงาน โดยพบความไม่สัมพันธ์กันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ในเรื่องของชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดประเภทความสำเร็จ ไม่พบการระบุค่าเป้าหมายในระดับที่ 3 ระดับที่ 4 หรือตัวชี้วัดระดับคุณภาพ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ 5 ระดับ คือ ปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น โดยไม่มีการชี้แจงรายละเอียด รวมทั้งการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด แต่จากค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นจำนวนครั้งของการปฏิบัติงาน หรือร้อยละของการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดค่าเป้าหมายในระดับที่ 1 ของตัวชี้วัดประเภทร้อยละเพียงร้อยละ 10 , 30 หรือ 50 หรือการกำหนดค่าเป้าหมายที่เหมือนกันในระดับ 1 และระดับที่ 2 โดยพบการนำผลการพัฒนาตนเองมากำหนดเป็นตัวชี้วัดรวมด้วย ในขณะที่พบว่าบางส่วนไม่มีการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างศิลป์ เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานพัสดุ

สรุปผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค
จากผลการศึกษาเบื้องต้น พบว่า ยังพบความไม่เชื่อมโยงกันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นการวัดผลแบบร้อยละ แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นแบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดค่าเป้าหมายไม่ครบถ้วน โดยอาจกำหนดไว้เฉพาะที่ระดับ 4 หรือระดับ 5 หรือมีการกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 1 อยู่น้อยเกินไป หรือการนำกิจกรรมหรือเป้าหมายการทำงานที่ต้องดำเนินงานให้บรรลุมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด เป็นต้น

3. ผลการทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง พบว่า

จากการทดสอบผลการศึกษาเบื้องต้น กับ การปฏิบัติงานจริงตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาเบื้องต้น ทั้งในเรื่องของที่มาของงานที่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ความไม่สัมพันธ์กันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เป็นคนละประเภท การกำหนดค่าเป้าหมายที่ไม่สม่าเสมอ หรือต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และมีการนำเป้าหมายหรือกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงาน รวมทั้งการนำเรื่องการพัฒนาตนเองมากำหนดเป็นตัวชี้วัดร่วมด้วย โดยผลจากการทดสอบฯ ในครั้งนี้ ได้นำแนวคิดในการพิจารณาและการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ไปใช้วิเคราะห์ในรายละเอียดของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 10 ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข นักเทคนิคการแพทย์ เภสัชกร นักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี และข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ภาพรวมการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของตำแหน่งงาน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ เกี่ยวกับแหล่งที่มาของตัวชี้วัด วิธีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อหาความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงกันและความเหมาะสม ตามข้อเสนอแนะที่ควรต้องคำนึงถึงในการพิจารณาตรวจสอบการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เช่น SMART เป็นต้น และ (2) นำเสนอตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้พิจารณาแล้วตามแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่เห็นว่ามี ความเหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้พิจารณาและปรับแก้ไขจากที่มีอยู่เดิม หรือเพิ่มเติม ขึ้นใหม่ที่สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่งงาน โดยมุ่งเน้นนำเสนอตัวอย่างและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการกิจของตำแหน่งงานเป็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดต่อไป รายละเอียดดังปรากฏ ในบทที่ 4

4. ผลการเปรียบเทียบผล กรณีจำนวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกัน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า จากแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ที่เสนอให้มีตัวชี้วัดระดับบุคคลอยู่ในช่วง 4-7 ตัวชี้วัด นั้น จะมีความเหมาะสม เนื่องจากผู้ศึกษาจะมีโอกาสและทางเลือกในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน หรือการกระจายความเสี่ยงหากตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน โดยจะยังสามารถปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินจนได้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในกลุ่มดีมาก ได้มากกว่าผู้กำหนดตัวชี้วัดไว้ที่จำนวน 3 ตัวชี้วัด และสำหรับกรณีผู้ที่กำหนดตัวชี้วัดไว้เกิน 10 ตัวชี้วัด แม้ว่าจะมีโอกาสและทางเลือกในการพัฒนาผลงานให้สำเร็จตามค่าเป้าหมายในระดับที่ 4 หรือระดับ 5 ก็ตาม แต่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการเก็บและรวบรวมข้อมูลผลงานตามตัวชี้วัดที่มีจำนวนมาก เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยสรุปผลจากการศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่ได้มีการทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง และการเปรียบเทียบผลกรณีจำนวนตัวชี้วัดบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกัน นั้น สามารถนำมาประมวลและสรุปเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการ

พัฒนาและปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แหล่งที่มาของงานที่นำมาใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคคลประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ งานตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีครบทั้ง 3 งาน

2. วิธีการกำหนดตัวชี้วัด ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นงานตามภารกิจ โดยหากเป็นงานตามยุทธศาสตร์จะใช้วิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลัก หรือหากเป็นงานตามภารกิจหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้วิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการรวมกันก็ได้

3. ประเภของตัวชี้วัด สามารถกำหนดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และผลที่ต้องวัดให้เห็นอย่างชัดเจนจากการปฏิบัติงาน

4. การกำหนดค่าเป้าหมายให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กำหนดและเป็นไปตามคำจำกัดความของค่าเป้าหมายในแต่ละระดับเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานไว้ที่ระดับ 3 จากนั้นจึงกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 5 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ท้าทาย และค่าเป้าหมายในระดับ 1 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายที่ต่ำที่สุดที่ผลงานจริงไม่ควรต่ำกว่านี้ จากนั้นจึงจะกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 2 และระดับ 4 ตามลำดับ

5. ข้อเสนอแนะที่ควรต้องคำนึงและนำมาใช้เป็นกรอบในการพิจารณาตรวจสอบตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นมานั้น ได้แก่

5.1 เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของตัวชี้วัด : SMART โดยมีความเฉพาะเจาะจง วัดได้จริง เห็นชอบร่วมกัน ทำให้สำเร็จได้จริง และเป็นไปตามกรอบระยะเวลา

5.2 การมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตำแหน่งงานเดียวกัน อาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากได้รับการมอบหมายงานที่แตกต่างกัน)

5.3 อำนาจจำแนก โดยสามารถแยกแยะความแตกต่างได้ เช่น เวลา จำนวนชิ้นงาน ความถูกต้อง และมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานและกรอบเวลา

5.4 มีจำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา/ความคาดหวังที่สำคัญ และไม่เป็นภาระต่อการประเมินมากเกินไป (จำนวนตัวชี้วัดต่ำสุดที่พอยอมรับได้ คือ 3 ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัด 4-7 ตัว มีความเหมาะสม และไม่ควรเกิน 10 ตัวชี้วัด แต่หากมีตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากส่วนราชการหรือหน่วยงานมากกว่า 10 ตัวชี้วัด โดยเมื่อรวมกับตัวชี้วัดตามภารกิจและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายแล้ว ไม่ควรเกิน 16 ตัวชี้วัด และน้ำหนักแต่ละตัวชี้วัดต้องไม่น้อยกว่า 5 เพื่อให้สามารถนำไปคำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กรมควบคุมโรคกำหนดไว้เท่ากับ 80 คะแนน ได้อย่างลงตัว

5.5 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล โดยไม่เป็นภาระในการจัดเก็บข้อมูล

5.6 เลือกวิธีที่เหมาะสมในการวัดความพึงพอใจ

โดยมีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน โดยเฉพาะ

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มด้านยุทธศาสตร์ และกลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนหรือการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องเชื่อมโยงกัน และ 2) การพัฒนาปรับปรุงกลไกการติดตามและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ของข้าราชการกรมควบคุมโรค ในแต่ละสายงาน ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปในครั้งนี้ มีความมุ่งหวังเพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาต่อยอด เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องของกรมฯ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบได้จากการศึกษาผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (2563) จากบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ใน 3 ประเด็น คือ ด้านนโยบาย ด้านกระบวนการ และด้านบุคลากร โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 2,943 คน คิดเป็นร้อยละ 76.46 พบว่า ภาพรวมมีระดับความพึงพอใจในปีพ.ศ. 2563 เท่ากับ 3.69 ซึ่งสูงขึ้นจากปีงบประมาณพ.ศ. 2562 และปีงบประมาณพ.ศ. 2561 เท่ากับ 3.59 และ 3.55 ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีระดับคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการ เท่ากับ 3.67 โดยพบปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่มีความยากง่ายแตกต่างกันไม่เป็นมาตรฐาน การนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบให้ใช้งานได้ง่ายขึ้นอย่างต่อเนื่องของกรมฯ ต่อไป

นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ พบว่าข้อมูลผู้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมควบคุมโรคผ่านทางออนไลน์ในโปรแกรม DPIS Version 5.0 ของสำนักงาน ก.พ. พบว่า มีการดำเนินการของข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ได้ครบถ้วนครอบคลุมทุกสายงานในตำแหน่งที่มีของกรมควบคุมโรค คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการทั้งสองประเภทที่ดำเนินการผ่านทางออนไลน์เท่ากับร้อยละ 77.62 โดยจำแนกเป็นประเภทวิชาการ เท่ากับ 2,303 ราย จากจำนวนข้าราชการประเภทวิชาการตามกรอบอัตรากำลังที่มีจำนวน 3,066 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 76.61 และข้าราชการประเภททั่วไปมีผู้ดำเนินการผ่านทางออนไลน์ จำนวน 503 ราย จากจำนวนข้าราชการประเภททั่วไปตามกรอบอัตรากำลังที่มี จำนวน 609 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 82.59 รวมทั้งสิ้น 2,806 ราย สำหรับสาเหตุที่ดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนมีหลายประการคือ (1) เป็นอัตราว่างที่ยังไม่มีคนครอง (2) เป็นอัตราตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 ซึ่งยังไม่มีมีการดำเนินการในระดับ และ (3) ไม่มีข้อมูลในระบบจากสาเหตุอื่น เช่น ยังไม่เคยดำเนินการในระบบ และ (3) ไม่มีข้อมูลในระบบจากสาเหตุอื่น เช่น ยังไม่เคยดำเนินการในระบบเลย รวมทั้งบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามระบบโดยลบข้อมูลเดิมจากการดำเนินการในระบบรอบถัดไป จากข้อมูลดังกล่าว เป็นผลสืบเนื่องจาก กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญและปฏิบัติ ตาม มาตรา 76 ที่ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน (2551) และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด (2552) โดยมีการดำเนินการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน นับตั้งแต่การพัฒนาปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และการกำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ ซึ่งกรมฯ และกำหนดสมรรถนะหลักของกรมที่อ้างอิงหรือพัฒนามาจากการสร้าง ค่านิยมองค์กร โดยกำหนดไว้ภายใต้ I S M A R T มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานโดยมีการ จัดแบ่งส่วนราชการของทุกหน่วยงานภายใต้กลุ่มพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นตัวกลาง /ตัวแทนในการประสาน และพัฒนาเพื่อให้เป็นระบบและมีความยั่งยืน เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม คำนึงถึงความคุ้มค่าและลดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จึงได้ปรับรูปแบบวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบออนไลน์ภายใต้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Department Personal Information System : DPIS Version 5) ของสำนักงาน ก.พ. (2552) และได้จัดทำคู่มือแนวทางการติดตามกำกับ การให้คำปรึกษาแนะนำแก่เครือข่ายผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกรมฯ อย่างต่อเนื่อง

ผลจากการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค จากผลการศึกษาเบื้องต้น พบว่า ยังพบความไม่เชื่อมโยงกันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ชื่อตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นการวัดผลแบบร้อยละ แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็น แบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดค่าเป้าหมายไม่ครบถ้วน โดยอาจกำหนดได้เฉพาะที่ระดับ 4 หรือระดับ 5 หรือมีการกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 1 ใช้น้อยเกินไป หรือการนำกิจกรรมหรือเป้าหมาย การทำงานที่ต้องดำเนินงานให้บรรลุมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็น ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้เหมาะสมในการปฏิบัติราชการของ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของกรมฯ ต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารผล การปฏิบัติราชการของกรมฯ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรมฯยิ่งขึ้นต่อไป ตามที่คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวม ระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของสำนักงาน ก.พ. (2552) ได้กำหนดไว้

ผลการทดสอบและพิสูจน์ผลการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง ที่ได้จากการทดสอบผล การศึกษาเบื้องต้น กับ การปฏิบัติงานจริงตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาเบื้องต้น ทั้งในเรื่องของที่มาของงานที่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ความไม่ สัมพันธ์กันของการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เป็นคนละประเภท การกำหนดค่าเป้าหมายที่ไม่ สม่าเสมอ หรือต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และมีการนำเป้าหมายหรือกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จมากำหนดเป็น ตัวชี้วัดผลงาน รวมทั้งการนำเรื่องการพัฒนาตนเองมากำหนดเป็นตัวชี้วัดร่วมด้วย โดยผลจากการทดสอบฯ ในครั้งนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2552) ในการพิจารณาและการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ซึ่งผู้ศึกษานำไปใช้วิเคราะห์ในรายละเอียดของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 10 ตำแหน่งงาน ประกอบด้วยข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข นักเทคนิคการแพทย์ เภสัชกร นักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี และข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ภาพรวมการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของ

ตำแหน่งงาน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ เกี่ยวกับแหล่งที่มาของตัวชี้วัด วิธีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อหาความสัมพันธ์ความเชื่อมโยงกันและความเหมาะสม ตามข้อเสนอแนะที่ควรต้องคำนึงถึงในการพิจารณาตรวจสอบการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เช่น SMART เป็นต้น และ (2) นำเสนอตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้พิจารณาแล้วตามแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่เห็นว่ามีเหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ได้พิจารณาและปรับแก้ไขจากที่มีอยู่เดิม หรือเพิ่มเติมขึ้นใหม่ที่สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่งงาน โดยมุ่งเน้นนำเสนอตัวอย่างและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของตำแหน่งงานเป็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดต่อไป

ผลการเปรียบเทียบผล กรณีจำนวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้มีปริมาณแตกต่างกัน
พบว่า จากแนวทางของสำนักงาน ก.พ. (2552) ที่เสนอให้มีตัวชี้วัดระดับบุคคลอยู่ในช่วง 4-7 ตัวชี้วัด นั้น จะมีความเหมาะสม เนื่องจากผู้ศึกษาจะมีโอกาสและทางเลือกในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน หรือการกระจายความเสี่ยงหากตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน โดยจะยังสามารถปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน จนได้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มดีมาก ได้มากกว่าผู้กำหนดตัวชี้วัดไว้ที่จำนวน 3 ตัวชี้วัด และสำหรับกรณีผู้ที่กำหนดตัวชี้วัดไว้เกิน 10 ตัวชี้วัด แม้ว่าจะมี โอกาสและทางเลือกในการพัฒนาผลงานให้สำเร็จตามค่าเป้าหมายในระดับที่ 4 หรือระดับ 5 ก็ตาม แต่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการเก็บและรวบรวมข้อมูลผลงานตามตัวชี้วัดที่มีจำนวนมาก เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อมูลนี้สามารถนำมาประมวลและสรุป เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคลากรกรมควบคุมโรค ต่อไป สอดคล้องตามหลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่ สำนักงาน ก.พ. (2552) ได้กล่าวไว้ในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลและการกำหนดค่าเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ

อีกทั้งผลที่ได้จากการศึกษานี้ได้ให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบกับผลสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจน และเป็นการพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น โดยพบประเด็นสำคัญ คือ เรื่องความรู้ความเข้าใจเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคคล และกลไกหรือรูปแบบวิธีการในการสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในแต่ละระดับของกรมฯ เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของกรมฯ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน โดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มด้านยุทธศาสตร์ และกลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนหรือการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องเชื่อมโยงกัน และ 2) การพัฒนาปรับปรุงกลไกการติดตามและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของบุคคลอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่สอดคล้องกับสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2557) ที่ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด พบว่า ยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลที่แตกต่างกัน และตัวชี้วัดรายบุคคลยังไม่สนับสนุนเป้าหมายระดับหน่วยงานและองค์กรในภาพรวม โดยได้รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องับระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการใน 3 กลุ่ม คือ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการ จากส่วนราชการ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ กรม

สุขภาพจิต สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ และกรมทางหลวงชนบท

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ควรนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรคในครั้งนี้ ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ผ่านเลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองฯ (ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบาย ทิศทาง หรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละพื้นที่

5.3.2 **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ** ควรนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ผลการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรคในครั้งนี้ ต่อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค (หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานกองบริหารทรัพยากรบุคคล) ผู้รับผิดชอบหลักเรื่องการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1) **ควรใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล** โดยในเบื้องต้นควรเป็นข้อมูลตามหลักการ แนวคิด วิธีการ ข้อเสนอแนะและข้อเสนอในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่เป็นพื้นฐานสำคัญ รวมทั้งเรื่อง การกำหนดจำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นภาพความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด โดยมีตัวอย่างตัวชี้วัดหรือข้อเสนอตัวชี้วัดเป็นแนวทางในการดำเนินการ สำหรับการ พัฒนาหรือปรับปรุงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นตัวชี้วัดกลาง เป็นมาตรฐาน การปฏิบัติงาน หรือการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรเป็นการ ดำเนินการในรูปของคณะทำงานจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2) **ควรพัฒนารูปแบบ/วิธีการ/หลักสูตรในการสื่อสารหรือสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่หน่วยงานเครือข่าย** (กลุ่มพัฒนางานของหน่วยงาน/กลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้อง) ในเรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ให้มีความครอบคลุมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการทบทวนและพัฒนา กลไกการติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. สรุปผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมควบคุมโรค. ปีงบประมาณ พ.ศ.2563.
- กรมควบคุมโรค. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563-2567. ปีงบประมาณ พ.ศ.2563.
- สำนักงาน ก.พ.. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด. 2551.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด. 2552.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด. 2552.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. ถาม-ตอบ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ. พิมพ์ ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด. 2552.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. คลังตัวชี้วัดกลางกลุ่มงานสนับสนุน KPI. พิมพ์ครั้งที่ 1. 2556.
- สำนักงาน ก.พ. เรื่องพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. สืบค้นเมื่อพฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.ocsc.go.th/node/384>
- _____. เรื่องชุดเครื่องมือการเรียนรู้เรื่องการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual Scorecard) (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ.2552. สืบค้นเมื่อพฤศจิกายน 2563, จาก https://airo.go.th >article Attach>pfB6_76_2PDF.
- สำนักงาน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2552. สืบค้นเมื่อพฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.Ocsc.go.th/node/511>.
- สำนักงาน ก.ก. เรื่องสรุปเทคนิคการกำหนดตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และตัวอย่างตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก พ.ศ.2554. สืบค้นเมื่อตุลาคม 2563, จาก <http://203.155.220.238/csc/index.php/en/about-csc/159-knowledge-storehouse/public-paper/public-other/638-2014-02-25-07-08-26>

ภาคผนวก ก.

ตัวอย่างแบบเก็บข้อมูลชุดที่ 1 ข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลจากระบบ PMS ออนไลน์ สำหรับเตรียมการศึกษาวเคราะห์การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล

เลขที่ตน.	ตำแหน่ง	ระดับ	หน่วยงาน	หน่วย มอบหมาย	ตัวชี้วัด	ระดับ1	ระดับ2	ระดับ3	ระดับ4	ระดับ5
164	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ร้อยละอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ดำเนินโครงการที่รับผิดชอบ ปีงบประมาณ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
164	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ระดับความสำเร็จของการควบคุมกำกับและ รายงานตัวชี้วัดค่ารับรองการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๖๓ (๙ ตัวชี้วัด)	ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของรายงาน	ร้อยละรายงานผลการดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนดร้อยละ ๙๕	ร้อยละรายงานผลการดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนดร้อยละ ๘๐	ร้อยละรายงานผลการดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนดร้อยละ ๘๕	ร้อยละรายงานผลการดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนดร้อยละ ๙๐
164	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ร้อยละผลการดำเนินงานโครงการของ หน่วยงานที่รายงานในระบบ estimateSM	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
164	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕	จัดทำแบบฟอร์มในการทำประเด็นวิจัย-/ เรียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำ ประเด็นวิจัยตามแบบฟอร์มที่กำหนด/ รวบรวมประเด็นวิจัยจากหน่วยงานที่	รวบรวมและจัดทำร่างแผนวิจัยด้านการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕	จัดทำข้อความสำคัญแยกตามแผนงาน ควบคุมโรคโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	จัดทำแผนการวิจัยด้านการป้องกันควบคุม โรคและภัยสุขภาพ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕	เรียนแจ้งหน่วยงาน/เผยแพร่บนเว็บไซต์ หน่วยงาน
164	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ระดับความสำเร็จของการกำกับจัดการ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ถ่ายทอดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้กลุ่มงาน	รวบรวมข้อมูลแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากกลุ่มงานที่ รับผิดชอบ และจัดทำ(ร่าง)แผนปฏิบัติ ราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของหน่วยงานเสนอผู้บริหาร	จัดทำข้อมูลนำเสนอแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ หน่วยงานเสนอผู้บริหาร	ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของการ ปรับรายละเอียดแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ หน่วยงานภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับอนุมัติ	อนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของหน่วยงานใน ระบบ EstimateSM ภายในระยะเวลาที่ กำหนด (๑๕ กย.๖๓)
164	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ รายละเอียดตัวชี้วัดค่ารับรองการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผู้กำกับ)	ประสานกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องจัดทำ รายละเอียดตัวชี้วัดค่ารับรองการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผู้กำกับ)	จัดเวทีนำเสนอรายละเอียดตัวชี้วัดค่า รับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผู้กำกับ) แก่ผู้บริหาร	ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงรายละเอียด ตัวชี้วัดค่ารับรองการปฏิบัติราชการของ หน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผู้กำกับ)	รวบรวมรายละเอียดตัวชี้วัดค่ารับรองการ ปฏิบัติราชการของหน่วยงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผู้กำกับ) ฉบับ สมบูรณ์	จัดส่งรายละเอียดตัวชี้วัดค่ารับรองการ ปฏิบัติราชการของหน่วยงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผู้กำกับ) ให้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารตามกำหนด
166	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายเงิน	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๓	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๖
166	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ ภารกิจกลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี	จัดทำผลประเมินการทำงานรายบุคคลปี ๒๕๖๓ (personal evaluation) แล้วเสร็จ	จัดทำผลประเมินการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๓ (job evaluation) แล้วเสร็จ	จัดทำแผนปฏิบัติงานสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (action plan) แล้วเสร็จ	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานกลุ่ม วิจัย ประจำปี ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงานภาพรวมกลุ่มวิจัยสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของแผนงาน
166	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ระดับความสำเร็จของประสานความร่วมมือ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการร่วม ให้ทุนพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาเอก ระหว่าง กรมควบคุมโรค วช. และ	ติดตามสถานะนักเรียนทุน	-	ดูแล กำกับ ให้มีการจัดประชุมหรือเนื้อหา (ร่าง) MOU และหาข้อสรุปร่วมกันกับ หน่วยงานร่วมให้ทุนในการดำเนินการ	-	การลงนามในบันทึกข้อตกลงฯ แล้วเสร็จ ภายในเดือน กันยายน ๖๓
166	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน วารสารควบคุมโรค	ประชุมกองบรรณาธิการครั้งที่ ๒/๒๕๖๓	-	วารสารตีพิมพ์ทันตามเวลาที่กำหนด ครบ ๒ เล่ม	-	การขยายการดำเนินงานเพิ่มจำนวน บทความต่อฉบับเป็น ๑๕-๒๐ บทความ มีร่างแผนการดำเนินโครงการ
166	นสธ	ชก	กยผ	กนว	ดำเนินโครงการวิจัยมุ่งเป้าปี ๖๔ ความ คุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ของมาตรการ ป้องกันและควบคุมมะเร็งท่อน้ำดี ใน	ทำความเข้าใจปัญหา ทบทวนวรรณกรรม เบื้องต้น	-	ประชุมร่วมกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจ ปัญหา กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน	-	-
166	นสธ	ชก	กยผ	กนว	กำกับติดตามโครงการวิจัยมุ่งเป้า ๖๔ ให้ บรรลุเป้าหมาย	นำเสนอกรอบแนวคิด จุดเน้นวิจัยมุ่งเป้าปี ๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะ และเห็นชอบในหลักการ	-	มีแผนงาน/งบประมาณ ที่ผ่านการ พิจารณาจากผู้บริหารแล้ว	-	มีความพร้อมในการดำเนินการกำกับ ติดตามโครงการวิจัยมุ่งเป้าปี ๖๔
184	นสธ	ชก	กยผ	ความ ร่วมมือ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ภายใต้คณะทำงานกลุ่มภารกิจความร่วมมือ ระหว่างประเทศ (International Co-operation) ในสถานการณ์ COVID-๑๙ ตามคำสั่งกรมควบคุมโรคที่ ๖๔๔/๒๕๖๓	การจัดทำข้อมูลคณะทำงานกลุ่มภารกิจ ความร่วมมือระหว่างประเทศ (International Co-operation) การประสาน การจัดส่ง รายชื่อคณะทำงานไปยังกลไกองค์การกิจ กำลังคน และการ update ข้อมูลให้เป็น	การวิเคราะห์ และร่วมจัดทำรายงาน Preliminary study Travel Bubble, และ รายงาน Travel Bubble แต่ละคู่ประเทศ เสนอแก่ผู้บริหารกรมควบคุมโรค	- การประสานงานกับหน่วยงานในกรม นอกกรม และระหว่างประเทศ และการ จัดทำร่างข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ สำหรับ ประกอบการขึ้นแจ้งแก่ผู้บริหาร และส่งไป ยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเวลาที่กำหนด	การประชุม Online เรื่อง COVID-๑๙ กับ นานาชาติ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับ Rapid Joint External Review of the National COVID-๑๙ Response ใน ประเทศไทย

ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างแบบเก็บข้อมูลชุดที่ 2 ข้อมูลจากการตรวจสอบ/ประเมินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล

แบบ ข.1 ข้อมูลจากการตรวจสอบ/ประเมินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการประเภทวิชาการ

4. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก)

1.ที่มาของตัวชี้วัดระดับบุคคล - การกิจองค์กร / ยุทธศาสตร์องค์กร - การกิจหน่วยงาน/กลุ่มงาน	- ส่วนเป็นงานยุทธศาสตร์/ภารกิจ
- ภารกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งงาน 1. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นทางวิชาการด้านสาธารณสุข ในการเฝ้าระวัง สอบสวน ทางระบาดวิทยา เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ มาตรฐาน มาตรการ แนวทางการเฝ้าระวังสอบสวนโรค และการประเมินสถานการณ์โรคและภัยสุขภาพที่สำคัญและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ 2. วิเคราะห์ และทบทวนระบบงานการเฝ้าระวังและสอบสวนของพื้นที่ เพื่อประกอบการวางแผนทางพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. รวบรวมข้อมูลจากรายงานต่าง ๆ เช่น การพยากรณ์ รายงานการวิจัย เป็นต้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ไปใช้สำหรับการชี้ประเด็นการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคของพื้นที่ 4. จัดหาข้อมูลการเฝ้าระวังที่จำเป็น ข้อมูลระบาดวิทยาของพื้นที่ และติดตาม ประเมินผลเครือข่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลการเฝ้าระวังที่ครบถ้วน ถูกต้อง เหมาะสม สำหรับใช้ประโยชน์ในพื้นที่ 5. ร่วมจัดทำระบบงานปฏิบัติการสำหรับงานด้านระบาดวิทยา (ทีม SRRT ทีม SAR) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายในพื้นที่รับผิดชอบ 6. ให้คำปรึกษา แนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับการออกปฏิบัติการในพื้นที่ของทีมงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด เพื่อให้การสอบสวนโรคกรณีของโรคและภัยสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	
2.ประเภทตัวชี้วัด	ส่วนใหญ่เป็นเชิงคุณภาพ “ระดับความสำเร็จ”
3.เกณฑ์คุณภาพการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย • ยังมีกรนำเอา “กิจกรรม/เป้าหมายการทำงาน” มากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด (กรด./ราชประชา/ชลบุรี/ครณ./อุบล/บาดเจ็บ/โคราช/เอตส์/อุดร/พิษณุโลก/เชียงใหม่/สคร.11/สคร.12/ระบาด/อาชีพ/แมลง(ความสำเร็จ/โครงการ)/ยาสูบ/วัณโรค/เวชศาสตร์/เอตส์/ความร่วมมือ/ • ตัวชี้วัดส่วนใหญ่เป็น “ระดับความสำเร็จ” • พบการนำรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมดมาใส่ไว้ได้ชื่อตัวชี้วัด แทนการนำไปอธิบายไว้ในแต่ละระดับคะแนน โดยในช่องของแต่ละระดับคะแนน จะระบุว่าดำเนินการได้กี่ขั้นตอนจึงจะได้คะแนนในระดับนั้น โดยในระดับที่ 4 และ 4 จะเพิ่มในเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา • บางครั้งกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับความสำเร็จ แต่กำหนดค่าเป้าหมายในลักษณะ “ร้อยละ” ของการปฏิบัติงาน รวมถึงชื่อตัวชี้วัดเป็นจำนวน แต่ค่าเป้าหมายเป็น ร้อยละ (ราชบุรี) • นำผลการทดสอบความรู้ด้านแผนของกรม หรือการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ มาเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	
3.เกณฑ์คุณภาพการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ต่อ) • กำหนดค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนตามระดับ (มีเพียงระดับ1 ระดับ 2 และ ระดับ 5 หรือระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 และระดับ 5) • กำหนดชื่อตัวชี้วัดเป็น “ผลสำเร็จของงาน” แต่กำหนดค่าเป้าหมายโดยวัดผลเป็น “ร้อยละ” หรือบางครั้งกำหนดค่าเป้าหมายเป็นขั้นตอนการทำงาน	

● การกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ1 (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้) เป็นร้อยละที่น้อยกว่า 50 (พิษณุโลก) หรือ ร้อยละ 40 (นครศรี) ● การนำกิจกรรมที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของ ตน.งานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด (ความถูกต้องของการพิมพ์หนังสือ) (เชียงใหม่) หรือ ร้อยละความสำเร็จในการรับ-ส่งเอกสารได้ถูกต้องครบถ้วน ทันเวลา (ระบาค) ● เอากิจกรรมโดยละเอียดของตัวชี้วัดคำรับรองฯ (ตัวชี้วัดงาน) ไปใส่ในค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานระดับบุคคล (นครศรี) ● การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเกี่ยวกับความทันเวลา ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ทันเวลาในค่าเป้าหมาย ระดับที่ 3 (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป) (สคร.12) โดยจะสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนและทันเวลาในระดับคะแนนที่ 5 ● ข้อค้นพบจากการกำหนดตัวชี้วัดประเภทระดับความสำเร็จที่มีการกำหนดค่าเป้าหมายแต่ละระดับ โดยระบุ กิจกรรมโดยรายละเอียดตามตัวชี้วัดงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มองเห็นภาพความสัมพันธ์ของงานที่ทำได้ ไม่ค่อยชัดเจน โดยส่วนใหญ่คือตอนท้ายของระดับคะแนนที่ 5) ● ชื่อตัวชี้วัดเป็นจำนวนครั้ง แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็น แต่ค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็น ร้อยละของความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน (กองด่าน) ● มีจำนวนตัวชี้วัดอยู่ในช่วง 1-18 ตัว/คน	
4.ความยาก/ง่ายของตัวชี้วัด	สัมพันธ์กับการกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละระดับ

5.ตัวอย่างตัวชี้วัดที่ดี

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับความสำเร็จของการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมและกำจัดโรคไข้มาลาเรียในพื้นที่ แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (กพด.)	ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์โรคไข้มาลาเรีย ประเมินผลการดำเนินงานไตรมาสที่ผ่านมา และวางแผนการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3 และ 4	ขั้นตอนที่ 1 + 2 ประสานกม. ที่มีโรงเรียน ดำรวจตระเวน ชายแดน ให้แจ้งรายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรมต่อสถานศึกษา และชุมชน	ขั้นตอนที่ 1 + 2 + 3 ควบคุม กำกับ เพื่อให้ค ม.จัดมาลาเรีย คลินิกเคลื่อนที่ บริการใน สถานศึกษาและชุมชน	ขั้นตอนที่ 1 + 2 + 3 + 4 ติดตามและ นิเทศงานใน หน่วยงาน สถานศึกษาและชุมชน	ขั้นตอนที่ 1 + 2 + 3 + 4 + 5 ประเมินผลการดำเนินงาน และ ข้อมูลอุปสรรค และผลสำเร็จใน การดำเนินงาน นำเสนอหัวหน้า ศตม.๑๑.๓ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.ตัวอย่างตัวชี้วัดที่ดี (ต่อ)

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูล ทางด้านวิชาการสาธารณสุข และวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อ สนับสนุนการภารกิจของ ผู้บริหาร	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

6. ข้อเสนอตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับความสำเร็จการดำเนินงานเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับโรคไข้เลือดออกในโรงเรียน	ขั้นตอน 1 กำหนดพื้นที่ คัดเลือกโรงเรียนเป้าหมาย เพื่อดำเนินการเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับโรคไข้เลือดออกในโรงเรียน	ขั้นตอน 1 + ประสานงาน สสอ./โรงเรียน เป้าหมายในเขต รับผิดชอบของ ศตม. 10.2 มุกดาหาร	ขั้นตอน 1+2+ คัดเลือกรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับแต่ละโรงเรียนในพื้นที่เขต รับผิดชอบของ ศตม. 10.2 มุกดาหาร และประชุมทีม/คณะทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ	ขั้นตอน 1+2+3+ ดำเนินการ/จัดกิจกรรมการเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับโรคไข้เลือดออกในโรงเรียนเป้าหมาย ในเขตรับผิดชอบของ ศตม. ๑๐.๒ มุกดาหาร	ขั้นตอน 1+2+ 3+ 4+ สรุปผลการดำเนินงาน และเสนอผู้บังคับบัญชาทราบ
ระยะเวลาการรายงานผลการดำเนินงาน...ตามเวลาที่กำหนด	รายงานให้ผู้รับผิดชอบทราบภายในเดือนถัดไปของแต่ละไตรมาส	รายงานให้ผู้รับผิดชอบทราบภายในวันที่ 30 ของแต่ละไตรมาส	รายงานให้ผู้รับผิดชอบทราบภายในวันที่ 25 ของแต่ละไตรมาส	รายงานให้ผู้รับผิดชอบทราบภายในวันที่ 20 ของแต่ละไตรมาส	รายงานให้ผู้รับผิดชอบทราบภายในวันที่ 15 ของแต่ละไตรมาส
ระยะเวลาการรายงานผลการดำเนินงาน...ตามเวลาที่กำหนด	ช้ากว่าเวลาที่กำหนด 2 วัน	ช้ากว่าเวลาที่กำหนด 1 วัน	ได้ตามเวลาที่กำหนด	เร็วกว่าเวลาที่กำหนด 1 วัน	เร็วกว่าเวลาที่กำหนด 2 วัน
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน...ได้ทันเวลาและนำไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

7.อื่น ๆ

ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างแบบเก็บข้อมูลชุดที่ 2 ข้อมูลจากการตรวจสอบ/ประเมินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล
แบบ ข.2 ข้อมูลจากการตรวจสอบ/ประเมินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการประเภททั่วไป

1. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)

1.ที่มาของตัวชี้วัดระดับบุคคล - การกิจองค์กร / ยุทธศาสตร์องค์กร - การกิจหน่วยงาน/กลุ่มงาน	- ตัวชี้วัดตามภารกิจ และ ยุทธศาสตร์
- การกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งงาน 1. ศึกษา รวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุข เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ 2. ศึกษา นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ต่อตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ของกรม และเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของกรม 3. จัดเตรียมข้อมูล รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดทำแผนงาน แผนงบประมาณ หรือโครงการ ของสำนัก เพื่อให้เกิดการดำเนินการจัดทำแผนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	
2.ประเภทตัวชี้วัด	มีทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
3.เกณฑ์คุณภาพการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย - ตัวชี้วัดที่กำหนดมีความหลากหลาย ประกอบด้วย ร้อยละ มากสุด (ร้อยละ 31.70) รองลงมาคือ ระดับความสำเร็จ (ร้อยละ 26.82) จำนวน ความสำเร็จ ระดับคุณภาพ - พบการนำกิจกรรมมากำหนดเป็นชื่อตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัวชี้วัด (ขอนแก่น/อุดร/เชียงใหม่) แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน พบว่า เป็นจำนวนครั้งของการปฏิบัติงาน หรือ ร้อยละของการปฏิบัติงาน - การกำหนดตัวชี้วัดประเภท “ความสำเร็จ” พบว่ามีลักษณะใกล้เคียงกับตัวชี้วัดประเภท “ระดับความสำเร็จ” โดยพบการกำหนดค่าเป้าหมายที่ครบถ้วน (ไม่มีการระบุค่าเป้าหมาย) ในระดับที่ 3 และ ระดับที่ 4 (อุดร) - ตัวชี้วัดระดับคุณภาพ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ 5 ระดับ คือ ปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น โดยไม่มีการชี้แจงรายละเอียด - มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลอยู่ในช่วง จำนวน 3-10 ตัว (ทุกระดับ)	
4.ความยาก/ง่ายของตัวชี้วัด	สัมพันธ์กับการกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละระดับ

5.ตัวอย่างตัวชี้วัดที่ดี (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละของประชากรกลุ่มเสี่ยงได้รับการตรวจคัดกรองโรคไวรัสตับอักเสบบี ซี	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

6.ข้อเสนอตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละความสำเร็จของการ รายงานผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดส่งกลุ่มแผนงาน ภายในทุกวันที่ 20 ของ เดือน	ต่ำกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	ร้อยละ 90-99	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการ รายงานผลการดำเนินงาน โครงการในระบบ Estimates SM ได้ถูกต้อง ตามเวลาที่กำหนด	น้อยกว่าร้อยละ 85	ร้อยละ 85-89	ร้อยละ 90-94	ร้อยละ 95-99	ร้อยละ 100
ร้อยละความสำเร็จของการ รายงานการเฝ้าระวังโรคได้ ถูกต้อง ทันเวลา	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

7.อื่น ๆ