

แผนปฏิบัติการประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑



กองคลัง

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

บทนำ

กองคลัง เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ดำเนินงานภายใต้การบริหารงานของกรมอนามัย ให้ตอบสนองต่อนโยบายของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีสาระสำคัญของแผนเพื่อมุ่งเน้นนโยบาย HPO และ HLO ที่สอดคล้องกับกรมอนามัย

กองคลังจึงได้ทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานของกองฯ ว่าด้วยการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ ลงสู่การดำเนินการจริง โดยการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับโครงการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุนที่ได้ตั้งไว้

กองคลัง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการกองคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จะเป็นแผนที่กำกับทิศทางการดำเนินการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ โดยการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ของกองคลัง ให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกองคลัง กรมอนามัย ต่อไป

ผู้อำนวยการกองคลัง
กองคลัง กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

สารบัญ

บทนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลพื้นฐาน และโครงสร้างองค์กร	๑
ส่วนที่ ๒	การประเมินศักยภาพและสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อการขับเคลื่อน	๕
ส่วนที่ ๓	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์	๗
ส่วนที่ ๔	แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ องค์กร	๙
ส่วนที่ ๕	การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานลงสู่ระดับกลุ่มงาน	๑๓
	- ติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัดรายเดือน	
	- ติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส (ทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน)	

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐาน และโครงสร้าง กองคลัง

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐาน และโครงสร้าง กองคลัง

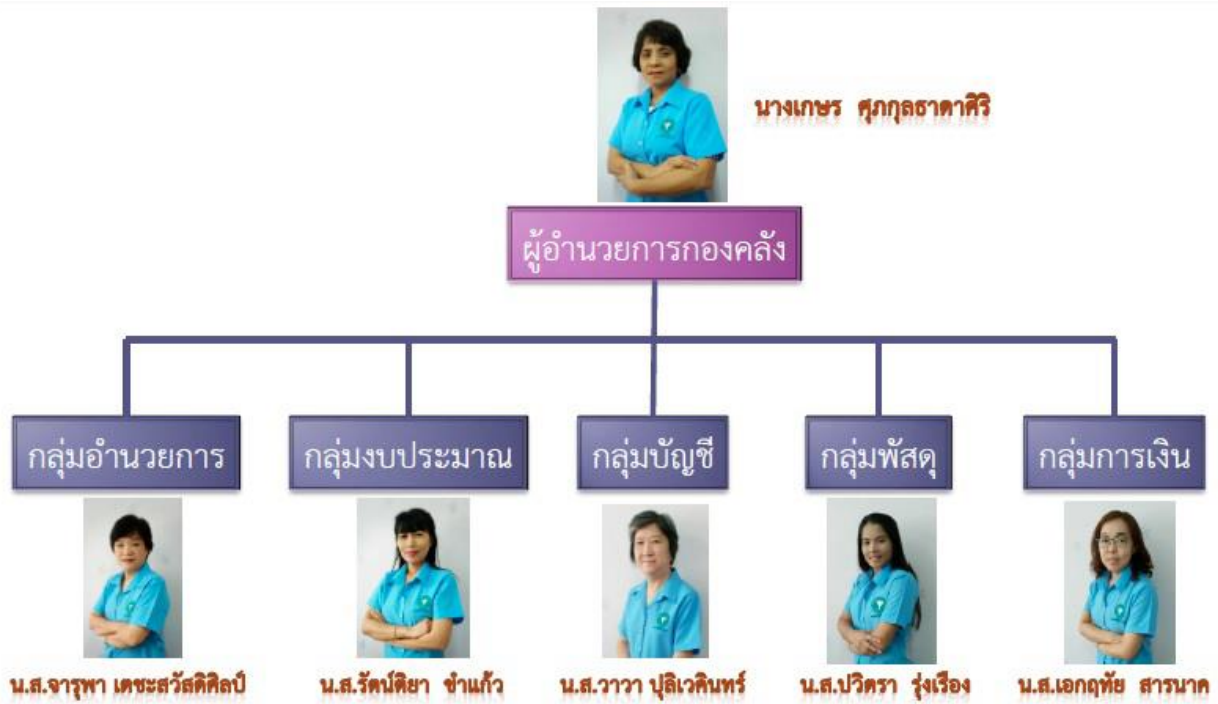
ประวัติความเป็นมาโดยย่อ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕ ดังประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๖๙ ตอนที่ ๑๖ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๔๕ โดยเปลี่ยนชื่อจากกระทรวงการสาธารณสุข เป็นกระทรวงสาธารณสุข และกรมสาธารณสุข เป็นกรมอนามัย ซึ่งพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ด้วยเหตุนี้ กรมอนามัยจึงถือเอาวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๕ เป็นวันสถาปนากกรมอนามัย

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีพัฒนาการมาเป็นเวลายาวนาน มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการและการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การปกครองและสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญคือให้เท่าทันกับสภาพปัญหาสาธารณสุขและระบบสุขภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ในปีพ.ศ.๒๕๔๕ รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ จึงมีการถ่ายโอนบุคลากรและภารกิจบางส่วนของกรมอนามัยให้กับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๕ ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕

ปัจจุบัน กรมอนามัยมีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒ ดังประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๖ ตอนที่ ๙๘ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

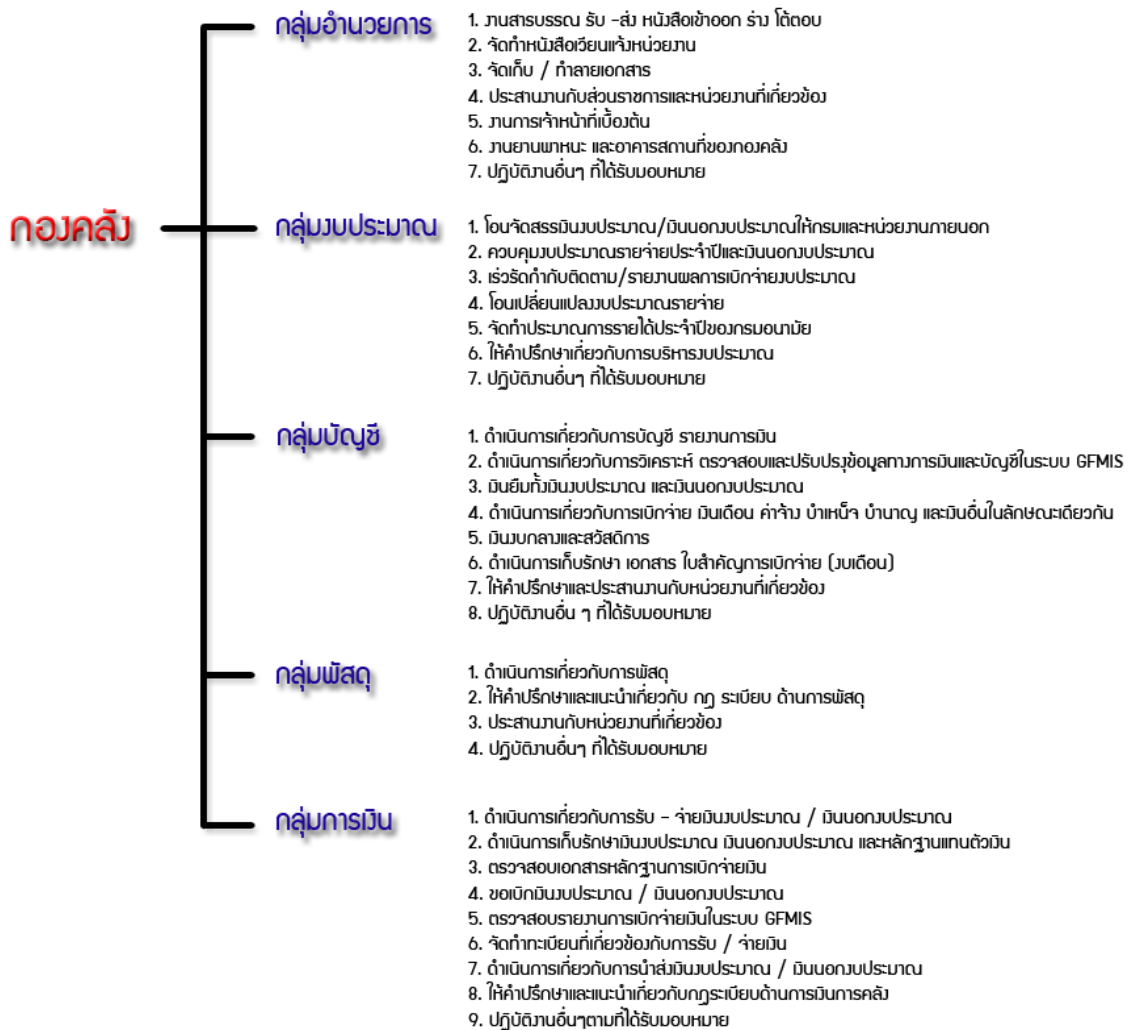
โครงสร้างบุคลากรกองคลัง



ตารางแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

กลุ่ม	ประเภทบุคลากร				
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	จ้างเหมาฯ	รวม
ผู้อำนวยการ	๑	-	-	-	๑
กลุ่มผู้อำนวยการ	๓	๓	๓	-	๙
กลุ่มงบประมาณ	๕	๓	๒	-	๑๐
กลุ่มพัสดุ	๘	๒	๔	-	๑๔
กลุ่มการเงิน	๗	๕	๔	๑	๑๗
กลุ่มบัญชี	๘	๔	๓	๑	๑๖
	๓๑	๑๗	๑๖	๒	๖๖

โครงสร้างกองคลัง



ส่วนที่ ๒

การประเมินศักยภาพและสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อการ
ขับเคลื่อนจุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่วนที่ ๒

การประเมินศักยภาพและสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อการ

ขับเคลื่อนจุดยืนทางยุทธศาสตร์

กองคลังได้มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้เพื่อค้นหาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานด้วยการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนา โดยมองว่าการวิเคราะห์หาจุดแข็งหรือจุดเด่นภายในองค์กร (Strength) จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ และพยายามควบคุมจุดอ่อนหรือข้อด้อย (Weakness) ภายในองค์กรที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ในขณะเดียวกันวิเคราะห์หาโอกาสหรือปัจจัยส่งเสริมจากภายนอก (Opportunity) ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ผล ได้ผลการวิเคราะห์องค์กรมีดังนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับด้านงานคลัง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
๑. มีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
๒. มีการติดตามงานที่ชัดเจน เช่น งานงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ
๓. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๔. บุคลากรมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
๕. มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
๖. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง และมีมติ ครม. ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
๗. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาด้านการเงินการคลังและพัสดุ ได้อย่างถูกต้อง
๘. มีการรายงานสถานะทางการเงินทุกเดือน เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในองค์กรยังไม่เพียงพอ
๒. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยน โอน ย้าย ทำให้กระทบต่อการปฏิบัติงานที่อาจไม่ต่อเนื่อง
๓. ไม่มีระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลส่วนกลางสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
๔. มีคู่มือการปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมทุกด้าน และไม่เป็นปัจจุบัน
๕. บุคลากรบางส่วนขาดการตระหนักในการพัฒนาตนเอง
๖. อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ
๗. สถานที่ในการจัดเก็บเอกสารไม่เพียงพอกับปริมาณเอกสารที่เพิ่มมากขึ้น
๘. บุคลากรขาดความตระหนักในการให้ความร่วมมือ ในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โอกาส (Opportunity : O)

๑. มีระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ทำให้มีข้อมูลด้านการเงิน การคลังที่สะดวก รวดเร็ว
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการบริหารงานด้านงานคลัง และพัสดุ
๓. ผู้รับบริการให้ความเชื่อมั่นและยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง
๔. มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจ จากผู้รับบริการมากขึ้น
๕. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

๖. มีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร
๗. กรมอนามัยส่งเสริมการมีคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ในการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Treat : T)

๑. นโยบายภาครัฐมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด (พระราชบัญญัติ ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ด้านการเงินการคลัง ระบบ GFMIS และระบบ e-GP) ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน
๒. อุปกรณ์และเครือข่ายที่ใช้ในการรองรับระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ชัดข้อง ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า
๓. การโอนย้าย บุคลากรของหน่วยงานสนับสนุนในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้ขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๔. การจำกัดสิทธิในการเข้าใช้เครื่องเทอร์มินอล GFMIS (๑ สิทธิ์) ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

ทิศทางการพัฒนาตามศักยภาพ

ทิศทางเชิงรุก (SO)

- พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินการคลัง และศึกษากฎ ระเบียบ ระบบการเงินการคลังเพื่อนำมาถ่ายทอดองค์ความรู้ เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาการดำเนินงานให้เป็นระบบ ทันสมัย พร้อมใช้งาน เป็นฐานข้อมูลการเงินการคลังของหน่วยงานกรมอนามัย
- พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล สร้างเครือข่ายการทำงาน โดยบูรณาการทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- บริหารงบประมาณรายจ่าย และการจัดซื้อ/จัดจ้างอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพสูงสุด
- เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการเงินการคลังให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
- มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน เช่น ระบบเงินบำรุง ระบบจัดซื้อจัดจ้าง e payment

ทิศทางเชิงป้องกัน (ST)

- รวบรวมกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางด้านการเงินการคลังในแต่ละปี จัดทำเป็นรายงานประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการเงินการคลังในส่วนภูมิภาค
- พัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องด้านการเงินการคลัง เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเผยแพร่ในเว็ปไซต์กองคลัง
- สนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินการคลัง

ทิศทางเชิงแก้ไข (WO)

- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (KM) และมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน
- ส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล
- จัดทำระบบจัดเก็บฐานข้อมูลด้านการเงินการคลังในองค์กร
- สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรกองคลังในแต่ละด้าน
- เผยแพร่นโยบายผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- กำหนดคุณและโทษในการปฏิบัติงาน

ทิศทางเชิงรับ (WT)

- การขอหารือและขอตกลงในประเด็นที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบการเงินการคลังให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

ส่วนที่ ๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

ส่วนที่ ๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับในด้านการบริหารงานคลัง และพัสดุ”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการและพัฒนางานด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ ด้วยเทคโนโลยี เพื่อสอดคล้องกับระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ
๒. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารด้านการเงิน การคลัง และพัสดุให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันเข้าใจง่าย สะดวก รวดเร็ว เชื่อถือได้
๓. ให้คำปรึกษา แนะนำด้านบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนมติ ครม. ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยม (Core Value)

“ถูกต้อง รวดไว โปร่งใส เต็มใจบริการ”

ประเด็นยุทธศาสตร์

“ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล”

ยุทธศาสตร์กองคลัง

๑. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีนวัตกรรมในการพัฒนางาน
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และมีกระบวนการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๓. พัฒนางค์กรให้มีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
๒. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)
๓. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (KM)
๒. สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา
๓. สนับสนุน พัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
๔. สร้างกระบวนการ Lean ขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้การทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพ
๕. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ
๖. เสริมสร้างการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

นโยบายด้านการให้บริการ

๑. จัดวางระบบการให้บริการด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ ให้มีความสะดวก รวดเร็วถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
๒. การให้บริการด้านวิชาการ โดยให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรในหน่วยงานของกรมอนามัย ในการดำเนินงานด้านบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
๓. รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ
๔. จัดทำ Website กองคลัง เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และอำนวยความสะดวก การดำเนินการ ด้านงบประมาณ การเงินบัญชี และพัสดุ แก่ผู้รับบริการ

นโยบายด้านการบริหารจัดการ

๑. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหารงานกองคลัง และกำหนดภาระหน้าที่ (Job Description) ของบุคลากรให้ชัดเจน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๓. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้การดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๔. จัดประชุมบุคลากรกองคลังอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และติดตามผลการดำเนินงาน
๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

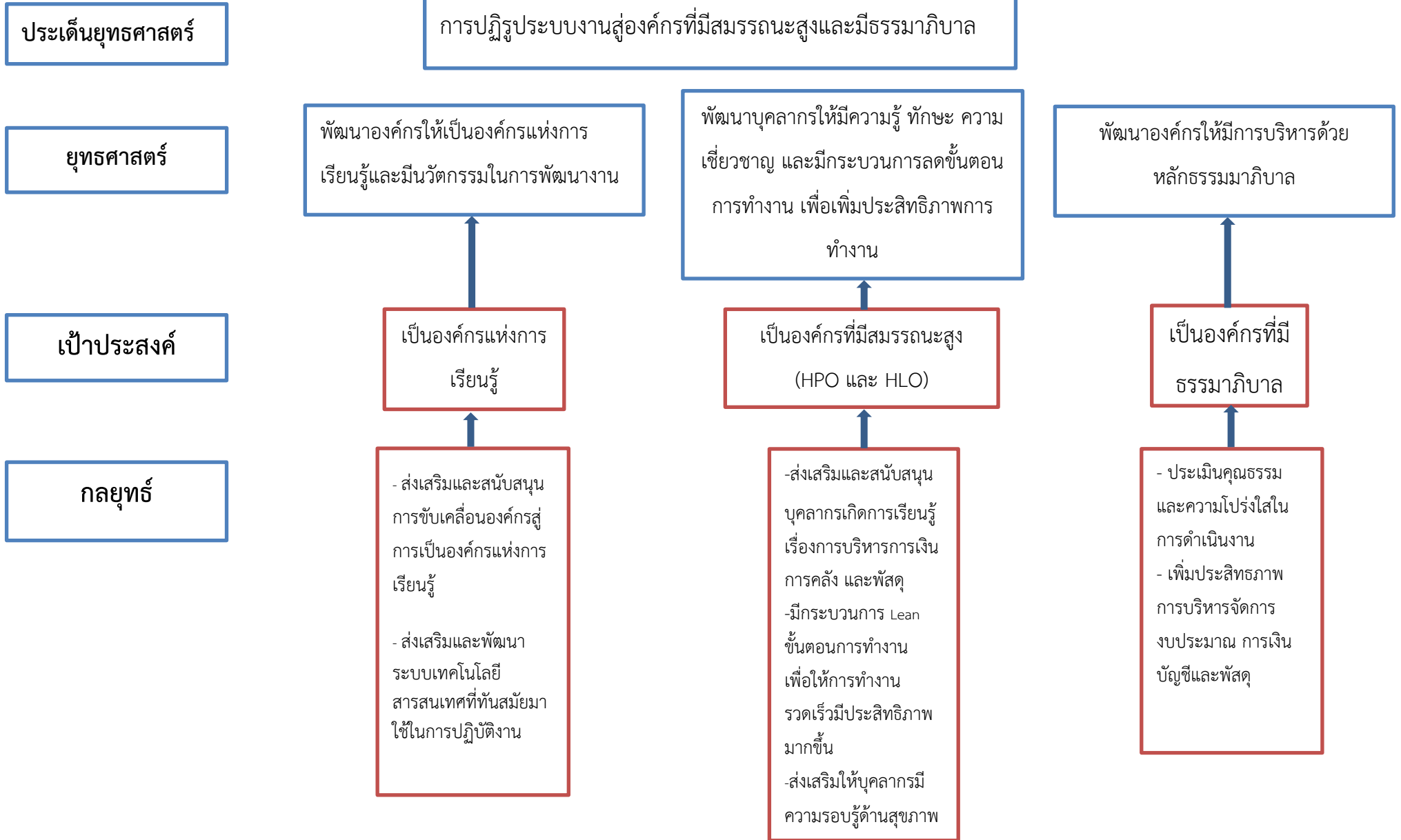
๑. จัดระบบการบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ ให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เปิดเผย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๒. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับทราบ ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องรวดเร็ว สามารถนำไปตัดสินใจในการบริหารจัดการได้

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการกองคลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑



แผนปฏิบัติการกองคลัง ๒๕๖๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	พ.ศ.๒๕๖๐			พ.ศ.๒๕๖๑							ผู้รับผิดชอบ		
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.
๑.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีนวัตกรรมในการพัฒนางาน	๑. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จัดประชุม KM กองคลังเรื่องเทคนิคการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไรให้ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	จำนวนประเด็น / เรื่องของความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนา	๒ เรื่อง				←	→								กลุ่มพัสดุ/ กลุ่ม อำนาจการ
			๒. กิจกรรมสร้างคุณค่า ยกย่องเชิดชู ผู้มีผลงานโดดเด่นจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๐					←	→							กลุ่ม อำนาจการ
	๒.นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒. ส่งเสริมและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓. โปรแกรม “ควบคุม กำกับและติดตามเงิน ยืมราชการผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์”	โปรแกรม	๑ โปรแกรม	←	→											กลุ่มบัญชี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และมีกระบวนการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	พ.ศ.๒๕๖๐			พ.ศ.๒๕๖๑						ผู้รับผิดชอบ			
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และมีกระบวนการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO และ HLO)	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเกิดการเรียนรู้เรื่องการบริหารการเงิน การคลัง และพัสดุ	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองคลังและกรมอนามัยให้มีความรู้ด้านงานคลัง และพัสดุ	จำนวนครั้งของการดำเนินการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองคลังและกรมอนามัยให้มีความรู้ด้านงานคลัง และพัสดุ	๒ ครั้ง													กลุ่มพัสดุ / กลุ่มการเงิน
		๒. มีกระบวนการ Lean ขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้การทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒. มีกระบวนการ Lean ขั้นตอนการทำงานและปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณผ่านระบบ KTB เพื่อให้การทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณผ่านระบบ KTB	ร้อยละ ๑๐๐													กลุ่มการเงิน
			๓. พัฒนาระบบการส่งขดใช้ใบสำคัญใช้หนี้เงินยืมราชการ	ร้อยละของระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ/คุณภาพการทำงาน	ร้อยละ ๘๐													กลุ่มการเงิน
		๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ด้านสุขภาพดีขึ้น	๔. นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ Health Literacy (HLO)	ร้อยละของบุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพของกอง	ร้อยละ ๘๐													ทุกกลุ่มงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการให้มีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	พ.ศ.๒๕๖๐			พ.ศ.๒๕๖๑						ผู้รับผิดชอบ			
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๓. พัฒนาการให้มีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล	๑. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	๑. ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๑. รายงานผลการจัดซื้อ-จัดจ้างที่มีวงเงินเกิน ๑ แสนบาท	ร้อยละของรายการที่มีการจัดซื้อจัดจ้างวงเงินเกิน ๑ แสนบาท รายงานต่อ ปชช.	ร้อยละ ๑๐๐	←												กลุ่มพัสดุ
			๒. รายงานแผน/ผลการจัดซื้อ จัดจ้าง	ร้อยละของการจัดซื้อจัดจ้างได้ตามแผน	๓ ครั้ง	←			×				×					กลุ่มพัสดุ
			๓. แผนการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย	ร้อยละการรับรู้ ๙๐													กลุ่มอำนาจการ
			๔. แผนสร้างความผาสุกความผูกพัน	ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย	ร้อยละการรับรู้ ๙๐													กลุ่มอำนาจการ
			๕. แผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร MOPH	ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย	ร้อยละการรับรู้ ๙๐													กลุ่มอำนาจการ
			๖. ร่วมดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานกรมอนามัย กระจก , น้ำมันเชื้อเพลิง	ส่งรายงานผลมาตรการประหยัดพลังงานตามที่กรมกำหนด ทันเวลาที่กำหนด	๑๒ เดือน	←												กลุ่มพัสดุ / อำนาจการ
		๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ	๗. ติดตาม เฝ้าระวังการจัดซื้อจัดจ้าง และกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวม/รายจ่ายลงทุน	ร้อยละ ๙๖%	←												กลุ่มงบประมาณ/กลุ่มพัสดุ

ส่วนที่ ๕

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานลงสู่ระดับกลุ่มงาน

แบบวิเคราะห์การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานลงสู่ระดับกลุ่มงาน

ความเชื่อมโยงการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานลงสู่ระดับกลุ่มงาน

ชื่อหน่วยงาน กองคลัง		เป้าหมาย					ตารางผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (ชื่อกลุ่มงาน)				
ลำดับที่	ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่ม อำนวยการ	กลุ่ม งบประมาณ	กลุ่ม บัญชี	กลุ่ม พัสดุ	กลุ่ม การเงิน
๑	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ระดับความสำเร็จของการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกลุ่มงาน สู่ระดับบุคคล	กองคลังจัดตั้งคณะกรรมการ ระดับหน่วยงานและกลุ่ม งาน/ฝ่าย ในการกำหนด หลักเกณฑ์การถ่ายระดับ ตัวชี้วัดและการมอบหมาย งานระดับหน่วยงาน / กลุ่ม งานสู่ระดับบุคคล ในรูปแบบ -คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ -หลักเกณฑ์การพิจารณาการ ถ่ายระดับตัวชี้วัดและการ มอบหมายงาน -ผลการประเมินตาม แผนพัฒนารายบุคคล	กองคลังวิเคราะห์และทบทวน ตัวชี้วัดเพื่อเตรียมการถ่ายทอด ตัวชี้วัดสู่ระดับกลุ่มงานและ รายบุคคลในรูปแบบ คณะกรรมการ อาทิ กรรมการบริหาร กรรมการ วางแผนและประเมินผล กรรมการพัฒนาบุคลากรฯ หน่วยงานมีการจัดทำแบบ มอบหมายงาน รายบุคคล	มีการกำหนดรายละเอียด การจัดทำตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายของระดับบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน -มีการกำหนดหลักเกณฑ์/ แนวทางในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน -จัดกิจกรรมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือ ถอดบทเรียนการ ปฏิบัติงาน รายงานการประชุม ภาพถ่ายกิจกรรม	มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/ ชี้แจง หลักเกณฑ์แนวทาง การมอบหมายงาน การถ่าย ระดับตัวชี้วัดแนวทางการ จัดทำตัวชี้วัด และแนวทาง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับ บุคลากรในหน่วยงาน รับทราบ จากรายงานการประชุมของ หน่วยงานแจ้งเวียนหรือลง ในเว็บไซต์ ฯลฯ -ให้บุคลากรในองค์กรลง ลายมือชื่อรับทราบ หลักเกณฑ์ของหน่วยงานใน แต่ละรอบ	มีการกำกับติดตาม กำหนดรายงานผลการ ดำเนินการความก้าวหน้า ของการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด ตามที่หลักฐาน แสดง เช่นรายงานผลการประชุม	O	S	S	S	S
๒	ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของการรับรู้เรื่องการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสของบุคลากรใน หน่วยงาน (สังกัดกรมอนามัย)	กองแจ้งรายชื่อผู้รับผิดชอบ และผู้ประสานงาน อย่างน้อย จำนวน ๒ คน ให้หน่วยงาน เจ้าภาพและส่งผู้รับผิดชอบ/ผู้ ประสานงานเข้าอบรม หน่วยงานทำการวิเคราะห์ สถานะช่องว่าง Gap Analysis ความเสี่ยงและประเด็น โอกาสพัฒนาของ กระบวนการขับเคลื่อน คุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานในรอบปี ๖๐ ผ่านข้อมูลการประเมินของ หน่วยงาน รูปแบบ (IIT) (EBIT) (MOPS)	ดำเนินการระดับ ๑ และ หน่วยงานมอบหมายคณะ ผู้รับผิดชอบ/แกนนำหน่วยงาน และสร้างกระบวนการในการ ขับเคลื่อนผลักดัน สื่อสาร สร้างกระแส จุดประกายใน ประเด็นที่เป็นปัญหาที่เสี่ยงต่อ ต่อกระบวนการสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสในหน่วยงานจาก การทำ Gap Analysis	ดำเนินการระดับ ๒ หน่วยงานมีมาตรการ สำคัญ และจัดแผน ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการสร้าง คุณธรรมความโปร่งใส -แผนป้องกันการทุจริต -แผนสร้างความสุข ความ ผูกพัน -แผนขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร MOPH หน่วยงานดำเนินการตาม รายละเอียดมากกว่าร้อยละ ๕๐	ดำเนินการระดับ ๓ และ ดำเนินการตามแผนฯ อย่าง น้อย ๕๐%	ดำเนินการและรายงานผล ตามแผนฯ มากกว่า ๕๐%	O	S	S	S	S

ชื่อหน่วยงาน กองคลัง		เป้าหมาย					ตารางผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (ชื่อกลุ่มงาน)				
ลำดับ ที่	ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน						กลุ่ม อำนาจการ	กลุ่มงบ ประมา ณ	กลุ่ม บัญชี	กลุ่ม พัสดุ	กลุ่ม การ เงิน
		๑	๒	๓	๔	๕					
๓	ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ : คุณธรรมและความโปร่งใส	จัดตั้งคณะกรรมการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based:EBIT) ของหน่วยงาน	-ประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ ตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) -จัดส่งหลักฐานอ้างอิง ประกอบการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ภายในเวลาที่กำหนด	ผลการประเมินมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงาน ๖๐ คะแนน	ผลการประเมินมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงาน ๖๕ คะแนน	ผลการประเมินมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงาน ๗๐ คะแนน	S	S	S	O	S
๔	ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ การเบิกจ่ายงบประมาณ	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๗ (๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๐-กรกฎาคม ๒๕๖๐))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๑ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๘ (๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๐-กรกฎาคม ๒๕๖๐))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๒ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๑ (๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๐-กรกฎาคม ๒๕๖๐))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๓ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๓ (๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๐-กรกฎาคม ๒๕๖๐))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๔ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔ (๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๐-กรกฎาคม ๒๕๖๐))	S	O	S	S	S
		-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๙ (๕ เดือนแรกตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๑ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๒ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายเงิน	-ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๓ (๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐))	S	O	S	S	S

ชื่อหน่วยงาน กองคลัง		เป้าหมาย					ตารางผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (ชื่อกลุ่มงาน)				
ลำดับ ที่	ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน						กลุ่ม อำนาจการ	กลุ่มง ประมา ณ	กลุ่ม บัญชี	กลุ่ม พัสดุ	กลุ่ม การ เงิน
		๑	๒	๓	๔	๕					
	ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) (กรณีไม่มีงบลงทุน)	-ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ (๕เดือนแรก (ต.ค.๖๐-ก.พ.๖๑)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๘ (๕เดือนหลัง (มี.ค.๖๑-ก.ค.๖๑))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๗ (๕เดือนแรก (ต.ค.๖๐-ก.พ.๖๑)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ (๕เดือนหลัง (มี.ค.๖๑-ก.ค.๖๑))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๙ (๕เดือนแรก (ต.ค.๖๐-ก.พ.๖๑)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๒ (๕เดือนหลัง (มี.ค.๖๑-ก.ค.๖๑))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๑ (๕เดือนแรก (ต.ค.๖๐-ก.พ.๖๑)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๔ (๕เดือนหลัง (มี.ค.๖๑-ก.ค.๖๑))	-ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๓ (๕เดือนแรก (ต.ค.๖๐-ก.พ.๖๑)) -ร้อยละของการเบิกจ่ายตามโครงการสำคัญที่ได้รับ (จาก ๑๔ โครงการสำคัญ) ภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖ (๕เดือนหลัง (มี.ค.๖๑-ก.ค.๖๑))	S	O	S	S	S
๕	ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ : ระดับความสำเร็จของ KM	สำรวจสถานการณ์/ประเมินโครงการวิจัยในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดโครงการวิจัยและ R๒R	จัดทำแผนและพัฒนาโครงร่างวิจัย/และ R๒R ของหน่วยงาน	นำเสนอโครงร่างวิจัย/และ R๒R แก่คณะกรรมการพัฒนาวิชาการของหน่วยงาน(กพว. หน่วยงาน)ในขั้นตอนกระบวนการประเมินโครงร่างวิจัยและ R๒R	โครงร่างวิจัย/และ R๒R ที่สมบูรณ์	สรุปร่างแผนโครงร่างวิจัย/และ R๒R ของหน่วยงาน	S	S	S	O	S
๖	ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานนวัตกรรม	ทบทวนและวิเคราะห์สถานการณ์ เช่น Strategic Gap, Consumer Needs เป็นต้น ให้สอดคล้องภารกิจหน่วยงานและจัดทำแผน / โครงการพัฒนานวัตกรรม	สร้างนวัตกรรม และ ดำเนินการตามแผน	ดำเนินการตามแผน และ สร้างต้นแบบนวัตกรรม (Prototypes)	ดำเนินการตามแผน และ ทดลองใช้ต้นแบบนวัตกรรม (Prototypes)	ถอดบทเรียนกระบวนการสร้างนวัตกรรม และ ประเมินผล การทดลองใช้นวัตกรรมที่ผลิต	S	S	O	S	S
๗	ตัวชี้วัดที่ ๒.๘ : สนับสนุนกรมฯ PMQA	แสดงเข้มมุ่งการเป็นองค์กรคู่คุณธรรม ตามโมเดลขับเคลื่อน ๔.๐	ร่วมขับเคลื่อนองค์กรตาม PMQA มีการทบทวนวิเคราะห์สถานการณ์	๓.เริ่มแสดงให้เห็นถึงการมีกระบวนการและการทำงานร่วมกัน	แสดงถึงกระบวนการ/ตัวชี้วัดสำคัญ (ในขั้นตอนที่ ๒-๓)ที่นำมาปรับปรุงระบบ	-แสดงให้เห็นถึงกระบวนการงานใหม่ (ในขั้นตอนที่	S	O	S	S	S

ชื่อหน่วยงาน กองคลัง		เป้าหมาย					ตารางผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (ชื่อกลุ่มงาน)				
ลำดับ ที่	ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน						กลุ่ม อำนาจการ	กลุ่มง ประมา ณ	กลุ่ม บัญชี	กลุ่ม พัสดุ	กลุ่ม การ เงิน
		๑	๒	๓	๔	๕					
		-มีการจัดตั้ง ๓ ทีมตามโมเดล ขับเคลื่อนอนามัย ๔.๐ และมี นโยบายในการพัฒนาเป็น HPO และ HLO -มีการสื่อสารเป้าหมาย/เข็ม มุ่งเป็นองค์กรคู่คุณธรรม และ องค์กรรอบรู้รอบด้านสุขภาพ ไปยังเป้าหมายทุกระดับ	วิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (SWAT Analysis) และวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย เพื่อวางแผนหน่วยงานสู่องค์กร HPO และ HLO - มีการจัดทำแผนการพัฒนาสู่ หน่วยงานHLOที่เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	(Collective Leader) อย่างชัดเจน -มีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานของตัวชี้วัด สำคัญอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดสำคัญตามเกณฑ์ PMQA อย่างน้อยต้อง ครอบคลุม ๓ ประเภท ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑.ตัวชี้วัดใน การติดตามผลการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ ๒.ตัวชี้วัดในการบรรลุ พันธกิจหลัก ๓.ตัวชี้วัด ของแผนงาน/โครงการ	บริหาร/วิธีการทำงานของ หน่วยงาน HPO และ HLO ๑ เรื่อง -การออกแบบกระบวนการ/ วิธีทำงาน แสดงถึงความ สอดคล้องเชื่อมโยงอย่าง สัมพันธ์ (Integration: Cluster,Function,หมวด ๑-๖) มีการเรียนรู้/ใช้วิธีการ วิเคราะห์ข้อมูล (SWOT) และใช้ข้อมูล สารสนเทศ ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ สนับสนุนและเพิ่มคุณค่าการ ผลิต	๑-๔) ตอบสนองต่อ แผนพัฒนาบุคลากรของ องค์กร (หมวด๕,หมวด๖) และมีการพัฒนาทักษะ บุคลากรของหน่วยงานให้ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ -แสดงถึงความสำเร็จ (Small success จากผล การดำเนินงาน PMQA Mechanism เชิงเปรียบเทียบที่ เหมาะสม (LeTCI) (ระดับ ความสำเร็จ LE,แนวโน้ม Trend (T),การ เปรียบเทียบ Comparison(C),การบูร ณาการ Integration (I)					
๘	ตัวชี้วัด ๒.๙ : พัฒนา ปรับปรุง EPMQA หมวด ๖ LEAN	ทบทวนวิเคราะห์ปัญหา/ โอกาสพัฒนา (OFI) จัดลำดับ ความสำคัญของเรื่องที่ต้อง ปรับปรุง มาพิจารณาในการ ทำงาน	-มีการกำหนดเรื่อง/ประเด็น เรื่องที่จะพัฒนา/ปรับปรุง ประสิทธิภาพ/คุณภาพการ ทำงาน ที่แสดงถึงความ สอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ พันธกิจ และความต้องการ/ คาดหวังของผู้ใช้บริการส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงาน -จัดทำแผนพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพ/คุณภาพการ ทำงาน	ดำเนินการตามแผนฯ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ -มีการเรียนรู้จากบุคคล ภายในผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุม ทุกกลุ่มผ่านช่องทางต่างๆ	-ดำเนินการตามแผนฯ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ -ค้นหาวิธีการปฏิบัติที่เป็น เลิศหรือค้นหาหน่วยงานที่ ปฏิบัติการ/ผลการ ดำเนินงานเพื่อการเรียนรู้ และมีประโยชน์	-ดำเนินการตามแผนฯ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ -จัดเก็บข้อมูลความ ต้องการบุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียรวมถึงตัวอย่าง หน่วยงานที่วิธีปฏิบัติที่ดี เป็นสารสนเทศเพื่อการใช้ ประโยชน์	S	S	S	S	O
๙	F๑ : ระดับความสำเร็จของ การจัดทำระบบควบคุม กำกับ	กองคลังจัดทำโครงการ “ควบคุม กำกับ และติดตาม	กองคลังกำหนดรูปแบบของ โปรแกรมควบคุม กำกับ	มีการจัดอบรมเพื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับการใช้งาน	หน่วยงานส่วนกลางมีการใช้ งานในระบบ ควบคุม กำกับ	กองคลังมีการประเมินผล การดำเนินงาน	S	S	O	S	S

ชื่อหน่วยงาน กองคลัง		เป้าหมาย					ตารางผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (ชื่อกลุ่มงาน)				
ลำดับ ที่	ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน	เป้าหมาย					กลุ่ม อำนาจการ	กลุ่มงบ ประมา ณ	กลุ่ม บัญชี	กลุ่ม พัสดุ	กลุ่ม การ เงิน
		๑	๒	๓	๔	๕					
	ติดตามเงินยืมราชการกรม อนามัยผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์	เงินยืมราชการกรมอนามัย ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์” เพื่อเป็นองค์ความรู้ใหม่ใน การบริหารจัดการเงินยืม ราชการให้เป็นมาตรฐาน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็น ปัจจุบัน ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือโครงการควบคุม กำกับ และติดตามเงินยืมราชการ กรมอนามัยผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์	ติดตาม เงินยืมราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ และดำเนินการ จัดทำโปรแกรมสำเร็จรูป เงิน ยืมราชการในระบบให้เสร็จ สมบูรณ์พร้อมใช้งานได้ รวมทั้ง มีคู่มือกำหนด วิธียุทธศาสตร์ ใช้งานในระบบให้ผู้ปฏิบัติงาน เงินยืมราชการได้ศึกษา ตัวชี้วัด ความสำเร็จคือ รูปแบบ โปรแกรมสำเร็จรูปและ โปรแกรมสำเร็จรูปที่ปรากฏใน เว็บไซต์	ระบบควบคุม กำกับ ติดตามเงินยืมราชการ ทางอิเล็กทรอนิกส์แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเงิน ยืมราชการส่วนกลางกรม อนามัย เพื่อเผยแพร่องค์ ความรู้และสามารถนำ ความรู้ที่ได้กลับไปใช้ ประโยชน์และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดความสำเร็จคือมีผู้ เข้ารับการอบรมจากทุก หน่วยงานส่วนกลางตาม เป้าหมาย	ติดตาม เงินยืมราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่าง ครบถ้วนถูกต้อง ตัวชี้วัด ความสำเร็จ คือมีข้อมูลการ ใช้ประโยชน์ จากระบบ ควบคุม กำกับ ติดตาม เงิน ยืมราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ที่ได้จาก ทะเบียนคุมเงินยืมราชการ ในระบบ	ความสำเร็จ ในการนำ ระบบควบคุม กำกับ ติดตามเงินยืมราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ไปใช้ ประโยชน์ ตัวชี้วัดคือ แบบประเมินผลความพึง พอใจของผู้ใช้งานในระบบ โดยทำเป็นสรุบบน ประเมินและคิดค่าคะแนน ความพึงพอใจ					
๑๐	F๒ : ระดับความสำเร็จของ การเบิกจ่ายเงินผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ KTB Corporate Online(E- payment)	- ทบทวนการดำเนินงานด้าน การเบิกจ่ายงบประมาณปี ๒๕๖๐ - รวบรวมวิเคราะห์ปัญหาที่ เกิดขึ้นในปีที่ผ่านมาและ แนวทางในการเบิกจ่าย แก้ไข ปัญหา นำผลในการ ดำเนินการของปีที่ผ่านมา พิจารณาวิเคราะห์ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นได้ / จัดลำดับ ความสำคัญของเรื่องที่ต้อง ปรับปรุง	- จัดทำแผนการดำเนินงาน พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ/ คุณภาพการทำงาน - ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำ ตัวชี้วัดระดับของความสำเร็จใน การเบิกจ่ายเงินฯเพื่อทราบผล การดำเนินการ - จัดทำกระบวนการทำงานเก่า- ใหม่ (Flow Chart) - ปรับปรุงแบบฟอร์มกำกับและ ติดตามกระบวนการเบิกจ่ายฯ (กระดาษสีเหลือง) - ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานและการเบิกจ่ายเงิน	-ติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน (PDCA) - รวบรวม/สรุปข้อมูล ตามแบบฟอร์มกำกับและ ติดตามกระบวนการ เบิกจ่าย(กระดาษสีเหลือง) - สอบถามความพึงพอใจ ผู้รับบริการ/ สังเกตการณ์ - วิเคราะห์ข้อมูลและ ปัญหา	ตามเอกสารแนบ	ตามเอกสารแนบ	S	S	S	S	O

หมายเหตุ ตารางผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดให้ระบุ

O : Owner ผู้รับผิดชอบหลักในการทำให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดหนึ่งสามารถมีเจ้าภาพมากกว่าหนึ่งหน่วย

S : Supporter ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าภาพสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด เพื่อระบุงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด

