

## แฟ้มแสดงตัวชี้วัดระดับบุคคล(Personal Scorecard Profile) ประจำปี 2551

---



### แฟ้มแสดงตัวชี้วัดระดับบุคคล (Personal Scorecard Profile)

ชื่อ นายสมภพ แสงจันทร์

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8

สังกัด งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

---

## 1. ข้อมูลพื้นฐานของบุคคล

### 1.1 ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา คุณวุฒิ มัธยมศึกษาปีที่ 5 (ม.ศ. 5)

สาขา สายสามัญ

สถาบัน โรงเรียนศรีวิทย อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2521

ระดับปริญญาตรี คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขา การบริหารและการปกครองท้องถิ่น

สถาบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2525

1.2 ประวัติการรับราชการ

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน	ส่วนราชการ
12 ตุลาคม 2527	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3	2,765	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รพ.เรณูนคร สสจ.นครพนม
12 ตุลาคม 2529	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4	3,745	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รพ.เรณูนคร สสจ.นครพนม
1 ตุลาคม 2532	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5	5,500	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รพ.เรณูนคร สสจ.นครพนม
1 ตุลาคม 2535	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5	9,740	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รพ.เรณูนคร สสจ.นครพนม <u>ปฏิบัติงานจริง</u> วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีนครพนม
5 เมษายน 2538	วิทยากร 5	12,160	ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
8 กันยายน 2540	วิทยากร 6	14,640	ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
11 พฤษภาคม 2544	วิทยากร 7	18,750	ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
1 ตุลาคม 2545	วิทยากร 7	20,320	ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม <u>ปฏิบัติงานจริง</u> ฝ่ายบริหารทั่วไป สสจ.นครพนม
29 สิงหาคม 2546	วิทยากร 8	21,600	ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม <u>ปฏิบัติงานจริง</u> ฝ่ายบริหารทั่วไป สสจ.นครพนม
29 กรกฎาคม 2548	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผน 8	27,550	กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สสจ. นครพนม

## 2. ภาระหน้าที่/ความรับผิดชอบและการวัดผลการดำเนินงาน

ภาระหน้าที่/ความรับผิดชอบ และการวัดผลการดำเนินงาน (Strategic Job Description)	ผลผลิตของการดำเนินงาน ของบุคคล(Result)	ตัวชี้วัดหลักที่สำคัญของ ผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Key Performance Indecator:KPI)
<p>1. ความรับผิดชอบเพื่อสนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์และตัวชี้วัดของผลงาน</p> <p>1.1 พัฒนาการบริการแบบเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง</p> <p>1.2 ปฏิรูประบบองค์กรสู่องค์กรธรรมาภิบาลด้วยกลไกการมีส่วนร่วม</p>	<p>- มีบริการที่มีประสิทธิภาพเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง</p> <p>- มีการดำเนินงานด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>1. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>2. ร้อยละของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ที่ได้รับการดำเนินการ</p> <p>1. ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>
<p>2. ความรับผิดชอบตามหน้าที่</p> <p>- ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรร ในกรณีต่างๆ</p>	<p>- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในกรณีต่างๆ</p>	<p>- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง</p>
<p>3. ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายพิเศษ</p> <p>3.1 เป็นเลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกและเลือกสรรในกรณีต่างๆ</p>	<p>- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในกรณีต่างๆ</p>	<p>- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง</p>



## 2. ภาระหน้าที่/ความรับผิดชอบและการวัดผลการดำเนินงาน (ต่อ)

ภาระหน้าที่/ความรับผิดชอบ และการวัดผลการดำเนินงาน (Strategic Job Description)	ผลผลิตของการดำเนินงาน ของบุคคล(Result)	ตัวชี้วัดหลักที่สำคัญของ ผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Key Performance Indecator:KPI)
<p>4. ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง</p> <p>4.1 การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา</p>	<p>- มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา</p>	<p>- ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดและสมรรถนะระดับบุคคล</p>

3. ตารางแสดงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดระดับบุคคลกับตัวชี้วัด  
ของหน่วยงานที่สังกัด

ลำดับที่	ตัวชี้วัดระดับบุคคล Lead Key Performance Indicator	ตัวชี้วัดของหน่วยงานที่สังกัด Lag Key Performance Indicator	กลยุทธ์ของหน่วยงานที่สังกัดที่ สัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับบุคคล
1	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการ	- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ	- พัฒนาการบริการแบบเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
2	ร้อยละของข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ที่ได้รับการดำเนินการ	- ร้อยละของข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ที่ได้รับการดำเนินการ	- พัฒนาการบริการแบบเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
3	ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	- การปฏิรูปองค์กร
4	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	-	-
5	ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดและสมรรถนะระดับบุคคล	- ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดและสมรรถนะระดับบุคคล	- พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### 4. ตารางแสดงตัวชี้วัดระดับบุคคลและเป้าหมายของการดำเนินงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดหลักที่สำคัญของผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล (Personal Scorecard)	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา			เป้าหมายประจำปี 2551 (Target)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (Initiative)
		48	49	50	1	2	3	4	
1	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	-	-	-	85	85	85	85	- พัฒนาระบบบริหารและบริการด้วยหลักธรรมาภิบาล
2	ร้อยละของข้อร้องเรียน - ร้องทุกข์ที่ได้รับการดำเนินการ	-	-	-	100	100	100	100	- พัฒนาระบบบริหารและบริการด้วยหลักธรรมาภิบาล
3	ระดับความสำเร็จในการบรรลุสัมฤทธิ์การดำเนินการ	-	-	-	2	3	4	5	- พัฒนาระบบบริหารและบริการด้วยหลักธรรมาภิบาล
4	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-	100	100	100	100	- ปรับปรุงกระบวนการให้ถูกต้องและ รวดเร็วขึ้น
5	ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดและสมรรถนะรายบุคคล	-	-	-	3	3	4	5	- พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะและบรรลุตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ



## 5. ตารางแสดงตัวชี้วัดระดับบุคคลและน้ำหนักคะแนน

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัดหลักที่สำคัญของผลการปฏิบัติงาน ระดับบุคคล(Personal Scorecard)	น้ำหนัก (Weight)	เป้าหมาย (Target)	เกณฑ์การให้คะแนน				
				1	2	3	4	5
1	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	50						
2	ร้อยละของข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์ที่ได้รับการ ดำเนินการ	20						
3	ระดับความพึงพอใจในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการ	10						
4	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	5						
5	ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด และสมรรถนะรายบุคคล	10						

## แฟ้มแสดงตัวชี้วัดระดับบุคคล(Personal Scorecard Profile) ประจำปี 2551

ลำดับ	ตัวชี้วัดระดับบุคคล (Personal Scorecard)	เป้าหมาย ประจำปี 2551				ระดับขีดความสามารถที่ต้องการในแต่ละตัวชี้วัด			ระดับขีด ความสามารถ ที่ต้อง พัฒนา	ประเด็นที่ต้องพัฒนา
		1	2	3	4	ความรู้	ทักษะ	พฤติกรรม		
1	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ									
2	ร้อยละของข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์ที่ได้รับการดำเนินการ									
3	ระดับความพึงพอใจในการบรรลุผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน									
4	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง									

ผู้จัดทำ .....  
( นายสมภพ แสงจันทร์ )

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8

ผู้ควบคุมงานของ .....  
( นายเอกภูจักรี เชาวประสิทธิ์ )

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7

ผู้อนุมัติ .....  
( นายเคนชัย ศรีกิจ )

ตำแหน่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครพนม



-----

## แบบกำหนดลักษณะหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION)

ชื่อ - สกุล นายสมภพ แสงจันทร์	งาน : งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่าย : บริหารทั่วไป	เลขประจำตัว 3869900033261
ตำแหน่ง <u>เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8</u>	
<b>หน้าที่หลัก(สรุปโดยย่อ)</b>	
<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก หรือในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน รับผิดชอบงานวิเคราะห์นโยบายและแผนโดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงาน และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร หรือปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผนในลักษณะผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	
ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ (แสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญที่ได้มีการปฏิบัติจริง กรณีเป็นเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบของงานใหม่ หรือไม่เคยมีการกำหนดไว้ก่อน ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาด้วย)
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้คำปรึกษา ในเรื่องต่างๆแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาติดต่อประสานงานต่างๆ และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์และกฎหมายต่างๆที่ใช้ปฏิบัติงาน</li> <li>- การดำเนินการวิเคราะห์งานเกี่ยวกับตำแหน่งต่างๆเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในกรณีจำเป็น</li> <li>- ประสานการปฏิบัติงานต่างๆที่เกี่ยวกับข้อมูลและ โปรแกรมบริการงานบุคคลกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา เลือกสรรบุคคลเป็นข้าราชการ ลูกจ้างทุกประเภทและพนักงานราชการ</li> <li>- การดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกสรร คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรณีต่างๆ เช่น การคัดเลือก ตาม ว.22 และอื่นๆ</li> </ul>

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ (แสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบตามลำดับความสำคัญที่ได้มีการปฏิบัติจริง กรณีเป็นเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบของงานใหม่ หรือไม่เคยมีการกำหนดไว้ก่อน ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาด้วย)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินการเกี่ยวกับการออกหนังสือรับรองในกรณีต่างๆแก่เจ้าหน้าที่ผู้มาติดต่อขอใช้บริการ</li> <li>- ดำเนินการเกี่ยวกับงาน โครงการพิเศษที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและค่าตอบแทนต่างๆของเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าตอบแทนเพิ่มเติม เงินรางวัลประจำปีต่างๆ ฯลฯ</li> <li>- ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพในการเลือกปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท</li> <li>- ควบคุมดูแลและเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับ โปรแกรมบริหารงานบุคคลและงานคอมพิวเตอร์ต่างๆที่งานการเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการ</li> <li>- งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ</li> </ul>

**ผู้ได้บังคับบัญชา** (แสดงจำนวนและตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง)

ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหมด จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1.นางสาวเบญจรัตน์ พ่อชมภู ตำแหน่งบุคลากร 6 ว.
- 2.นางอมรัตน์ รัชอินทร์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 5
- 3.นางพัชรินทร์ อนุสนธิ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 5
- 4.นายอัครนิษฐ์ อุทรักษ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ 5
- 5.นางสาวมลิวลัย จิระพันธ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 3

**ผู้บังคับบัญชา** (แสดงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและวิธีการบังคับบัญชาที่ได้รับ อาทิ รายงานผลงาน หรือได้รับคำแนะนำเป็นครั้งคราว หรือเป็นการประจำหรือสม่ำเสมอเป็นต้น)

1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 (นายเจษฎาจักรี เข้าวประสิทธิ์)

วิธีการบังคับบัญชา

เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องรายงานผลการดำเนินงานเป็นการประจำและสม่ำเสมอ

**คุณสมบัติ** (แสดงถึงคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งนี้)

1. มีความสามารถในการบริหารและจัดระบบงาน
2. มีความสามารถในการริเริ่ม ปรับปรุงนโยบายและแผนงาน
3. มีความรู้ความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์

ลายเซ็นพนักงาน

(นายสมภพ แสงจันทร์)

วันที่ / เดือน มิถุนายน / พ.ศ.2551

ลายเซ็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง

(นายเด่นชัย ศรีกิจ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครพนม

วันที่ / เดือน มิถุนายน / พ.ศ.2551