

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง สำหรับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด(PA)โดยตรง

ตัวชี้วัดที่ 2.4	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกรมอนามัยก้าวสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามแนวทาง PMQA/PMQA 4.0
ประเด็นยุทธศาสตร์	4. การปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์	2. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 3. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล
กลุ่ม/ Cluster	กลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล
หน่วยงานที่รับการประเมิน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพสตรี เด็กปฐมวัย และครอบครัว 2. กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพวัยเรียน วัยรุ่น และสถานศึกษา 3. กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุ 4. กลุ่มงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 5. กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน 6. กลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล
คำนิยาม	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีระบบบริหารจัดการที่ดี นำเสนอคุณค่าของกระบวนการทำงาน/ผลงานอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีนวัตกรรมและมีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ เป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม ● หน่วยงานภาครัฐที่เป็นระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) 2. มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) 3. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) <p>โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization)</p> ● เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA พ.ศ.2558/PMQA 4.0) <p>หมวด 1 : เพื่อให้ระบบการนำองค์การของหน่วยงานมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร โดยกำหนดแผนปฏิบัติการที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/กรม กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผลในเรื่องการป้องกันทุจริตและการสร้างความโปร่งใส สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่มุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่าย ติดตามประเมินผลการดำเนินการและผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องและทันการณ (ด้วยกลไกของเทคโนโลยีดิจิทัล) โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศตามทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>หมวด 2 : เพื่อให้หน่วยงานมีกระบวนการวางแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิผล รองรับ การเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับพันธกิจของกรม/หน่วยงาน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนงานที่ขับเคลื่อนลงไปทุกภาคส่วน มีการติดตามผลของการบรรลุเป้าหมาย และการรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง</p> <p>หมวด 3 : เพื่อให้หน่วยงานพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัยรวดเร็วและเข้าถึงในทุกระดับ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม และความต้องการเฉพาะบุคคลซึ่งสามารถออกแบบได้ (Personalized Service) วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>

	<p>ทั้งปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว และสร้างสรรค์โดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลต่อความพึงพอใจ สร้างความร่วมมือของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>หมวด 4 : เพื่อให้หน่วยงานมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งองค์การ รวมทั้งการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัด เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้ และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ มีประสิทธิภาพ และใช้งานได้</p> <p>หมวด 5 : เพื่อให้หน่วยงานมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งมั่น ผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>หมวด 6 : เพื่อให้หน่วยงานมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการให้บริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>หมวด 7 : เพื่อให้หน่วยงานกำหนดตัววัดที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติการในหมวดกระบวนการทั้ง 6 หมวด สะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนา มีการตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทาย มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลกับกระบวนการเพื่อค้นหาหนทางสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงองค์การทั้งในระดับปฏิบัติการและในระดับองค์การ ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์มีโอกาสบรรลุเป้าหมายดีขึ้น</p> <p>● ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกรมอนามัยก้าวสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามแนวทาง PMQA พ.ศ.2558/PMQA 4.0 หมายถึง หน่วยงานมีการดำเนินงานที่ครบถ้วนตาม Methodology กลางที่กรมใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินตัวชี้วัดที่หน่วยงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับกรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0) และตอบสนองต่อภารกิจหลักของกรม/หน่วยงาน และแผนปฏิรูปกรมอนามัย</p>
วิธีจัดเก็บข้อมูล	รวบรวมคะแนนผลการดำเนินงานตัวชี้วัดทุกตัวชี้วัด ที่หน่วยงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับกรม ในระบบ DOC โดยหน่วยงานไม่ต้องจัดทำ Special Report และไม่ต้องแนบหลักฐานการดำเนินงานตัวชี้วัดในระบบ DOC
ระยะเวลาประเมินผล	รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (1 ตุลาคม 2561 – 28 กุมภาพันธ์ 2562) รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (1 มีนาคม 2562 – 31 กรกฎาคม 2562)
เกณฑ์การประเมิน	ประเมินแบบอิงกลุ่มทั้ง 2 รอบการประเมิน

หลักการประเมินให้คะแนนตัวชี้วัดที่ 2.4

- ประเมินจากคะแนนตัวชี้วัดทั้งหมดที่หน่วยงานลงนามรับรองฯ กับกรม (หน่วยงานวิชาการ 9 ตัวชี้วัด หน่วยงานสนับสนุน 7 ตัวชี้วัด)
- คิดคะแนนแบบอิงกลุ่ม
- ให้นำหนัก
 - ขั้นตอนการประเมินที่ 1-3 (Process) เท่ากับ 2
 - ขั้นตอนการประเมินที่ 4-5 (output/outcome) เท่ากับ 1

ตัวอย่างวิธีการประเมินให้คะแนน

1. นำคะแนนตัวชี้วัดของหน่วยงานที่เจ้าภาพประเมินในระบบ DOC ทุกตัวชี้วัดมารวมกันในแต่ละขั้นตอน ซึ่งหน่วยงานวิชาการจะมี 9 ตัวชี้วัด หน่วยงานสนับสนุนจะมี 7 ตัวชี้วัด ใน 1 ตัวชี้วัดจะมี 5 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอน คะแนนเต็ม 1 คะแนน ดังนั้นคะแนนรวมในแต่ละขั้นตอน จะไม่เกิน 9 คะแนนสำหรับหน่วยงานวิชาการ และไม่เกิน 7 คะแนนสำหรับหน่วยงานสนับสนุน

ตัวอย่าง หน่วยงาน A มี 9 ตัวชี้วัด แต่ละตัวชี้วัดได้คะแนนตามตาราง

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนตัวชี้วัดที่เจ้าภาพประเมิน									รวมคะแนน
	ตชว. ที่ 1	ตชว. ที่ 2	ตชว. ที่ 3	ตชว. ที่ 4	ตชว. ที่ 5	ตชว. ที่ 6	ตชว. ที่ 7	ตชว. ที่ 8	ตชว. ที่ 9	
ขั้นตอนที่ 1	1	1	1	0.5	1	0.2	1	0.1	1	6.8
ขั้นตอนที่ 2	0.5	1	0.2	0.3	1	0.3	1	0.2	1	5.5
ขั้นตอนที่ 3	0.3	1	0.3	0.9	1	0.5	1	0.3	1	6.3
ขั้นตอนที่ 4	0.2	1	0.9	0.8	0.5	1	1	1	1	7.4
ขั้นตอนที่ 5	1	1	1	0.9	0.5	1	0.5	1	1	7.9

2. จัดทำตารางคะแนนรวมตัวชี้วัดของทุกหน่วยงาน (36 หน่วยงาน) สำหรับหน่วยงานวิชาการ มี 9 ตัวชี้วัด แต่ละช่องคะแนนเต็ม 9 คะแนน หน่วยงานสนับสนุน มี 7 ตัวชี้วัด แต่ละช่องคะแนนเต็ม 7 คะแนน

ตัวอย่าง ขอยกตัวอย่าง 5 หน่วยงาน (หน่วยงาน A B C D E) และแต่ละหน่วยงานมี 9 ตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมิน	หน่วยงาน/คะแนนรวม 9 ตัวชี้วัด				
	A	B	C	D	E
ขั้นตอนที่ 1	6.8	9	5	5	9
ขั้นตอนที่ 2	5.5	8	6	5.6	6
ขั้นตอนที่ 3	6.3	8.5	7	4.5	6.5
ขั้นตอนที่ 4	7.4	4	8	9	2.5
ขั้นตอนที่ 5	7.9	4	5	9	9

3. นำคะแนนสูงสุดและต่ำสุดของแต่ละขั้นตอนของทุกหน่วยงานมาจัดทำตารางแจกแจงความถี่ 5 ระดับ เพื่อใช้ในการให้คะแนนหน่วยงานแบบอิงกลุ่ม

คะแนนขั้นตอนที่ 1 (คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 5.00 คะแนน และคะแนนสูงสุด เท่ากับ 9.00 คะแนน) นำมาจัดทำตารางแจกแจงความถี่ได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน
1	5.00 - 5.79
2	5.80 - 6.59
3	6.60 - 7.39
4	7.40 - 8.19
5	8.20 - 9.00

คะแนนชั้นตอนที่ 2 (คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 5.50 คะแนน และคะแนนสูงสุด เท่ากับ 8.00 คะแนน) นำมาจัดทำตารางแจกแจงความถี่ได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน
1	5.50 - 5.99
2	6.00 - 6.49
3	6.50 - 6.99
4	7.00 - 7.49
5	7.50 - 8.00

คะแนนชั้นตอนที่ 3 (คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 4.50 คะแนน และคะแนนสูงสุด เท่ากับ 8.50 คะแนน) นำมาจัดทำตารางแจกแจงความถี่ได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน
1	4.50 - 5.29
2	5.30 - 6.09
3	6.10 - 6.89
4	6.90 - 7.69
5	7.70 - 8.50

คะแนนชั้นตอนที่ 4 (คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 2.50 คะแนน และคะแนนสูงสุด เท่ากับ 9.00 คะแนน) นำมาจัดทำตารางแจกแจงความถี่ได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน
1	2.50 - 3.79
2	3.80 - 5.09
3	5.10 - 6.39
4	6.40 - 7.69
5	7.70 - 9.00

คะแนนชั้นตอนที่ 5 (คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 4.00 คะแนน และคะแนนสูงสุด เท่ากับ 9.00 คะแนน) นำมาจัดทำตารางแจกแจงความถี่ได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน
1	4.00 - 4.99
2	5.00 - 5.99
3	6.00 - 6.99
4	7.00 - 7.99
5	8.00 - 9.00

4. นำคะแนนของหน่วยงาน (ในข้อ 2) มาเทียบกับตารางแจกแจงความถี่ (ในข้อ 3) เพื่อประเมินให้คะแนนหน่วยงานแบบอิงกลุ่ม **ตัวอย่าง** การประเมินให้คะแนน

ตารางแจกแจงความถี่ชั้นตอนที่ 1

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน
1	5.00 - 5.79
2	5.80 - 6.59
3	6.60 - 7.39
4	7.40 - 8.19
5	8.20 - 9.00

เช่น ชั้นตอนที่ 1

หน่วยงาน A เจ้าภาพประเมินให้คะแนน 6.8 คะแนน เมื่อเอามาเทียบกับตารางแจกแจงความถี่ จะเห็นว่าคะแนนอยู่ในช่วงระดับคะแนนที่ 3 (6.60-7.39) ดังนั้นหน่วยงาน A จะได้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
 หน่วยงาน B เจ้าภาพประเมินให้คะแนน 9 คะแนน เมื่อเอามาเทียบกับตารางแจกแจงความถี่ จะเห็นว่าคะแนนอยู่ในช่วงระดับคะแนนที่ 5 (8.20-9.00) ดังนั้นหน่วยงาน B จะได้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

จากการนำคะแนนที่เจ้าภาพประเมินมาเทียบกับตารางแจกแจงความถี่ทั้ง 5 ขั้นตอน จะได้คะแนนหน่วยงานแบบอิงกลุ่มดังนี้ (แต่ละช่องคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน	หน่วยงาน/คะแนน				
	A	B	C	D	E
ขั้นตอนที่ 1	3	5	1	1	5
ขั้นตอนที่ 2	1	5	2	1	2
ขั้นตอนที่ 3	3	5	4	1	3
ขั้นตอนที่ 4	4	2	5	5	1
ขั้นตอนที่ 5	4	1	2	5	5

5. คัดคะแนนรวมของหน่วยงาน โดยคะแนนรวมขั้นตอนที่ 1-3 ให้นำหนัก 2 และคะแนนรวมขั้นตอนที่ 4-5 ให้นำหนัก 1

รวมคะแนนขั้นตอนที่ 1-3 แล้วคูณด้วย 2

เกณฑ์การประเมิน	หน่วยงาน/คะแนน				
	A	B	C	D	E
ขั้นตอนที่ 1	3	5	1	1	5
ขั้นตอนที่ 2	1	5	2	1	2
ขั้นตอนที่ 3	3	5	4	1	3
รวมคะแนน	7	15	7	3	10
คะแนนรวม x 2	14	30	14	6	20

รวมคะแนนขั้นตอนที่ 4-5 แล้วคูณด้วย 1

เกณฑ์การประเมิน	หน่วยงาน				
	A	B	C	D	E
ขั้นตอนที่ 4	4	2	5	5	1
ขั้นตอนที่ 5	4	1	2	5	5
รวมคะแนน	8	3	7	10	6
คะแนนรวม x 1	8	3	7	10	6

6. นำคะแนนรวมที่คูณน้ำหนักแล้วมารวมกัน เพื่อเป็นคะแนนรวมของแต่ละหน่วยงาน

	หน่วยงาน/คะแนนรวม				
	A	B	C	D	E
คะแนนรวม ขั้นตอนที่ 1-3	14	30	14	6	20
คะแนนรวม ขั้นตอนที่ 4-5	8	3	7	10	6
รวม	22	33	21	16	26

หมายเหตุ คะแนนเต็ม 40 คะแนน

7. นำคะแนนรวมของทุกหน่วยงานมาคิดคะแนนใหม่เพื่อให้คะแนนเต็มเท่ากับ 5 คะแนน โดยใช้วิธีการคำนวณแบบบัญญัติไตรยางค์

ตัวอย่างวิธีการคำนวณ

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเต็ม 40 คะแนน} &= 5 \text{ คะแนน} \\ \text{หน่วยงาน A ได้คะแนน 22 คะแนน} &= \frac{22 \times 5}{40} = 2.7500 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

ดังนั้น เมื่อนำคะแนนของทุกหน่วยงานมาคำนวณแบบบัญชีตัดไต่รายการเพื่อให้คะแนนเต็มเท่ากับ 5 คะแนน จะได้คะแนนของทุกหน่วยงานตามตาราง

คะแนน	หน่วยงาน				
	A	B	C	D	E
คะแนนรวม (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)	22	33	21	16	26
คะแนนที่ได้จริง (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	2.7500	4.1250	2.6250	2.0000	3.2500

มาตรการสำคัญ (PIRAB) ที่ทำให้ตัวชี้วัดบรรลุผล :

- P: Partnership : ใช้กลไกคณะกรรมการ PMQA ระดับกรม และเครือข่าย กพร.ของทุกหน่วยงานในการสนับสนุนการดำเนินงาน
- I: Investment : ใช้ทรัพยากร ทั้ง งบประมาณ และ บุคลากรของหน่วยงานในการดำเนินงาน
- R: Regulation : กรมอนามัยมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดใช้แนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA พ.ศ. 2558 และ PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน
- A: Advocacy : มีการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน และมีการสื่อสารหลากหลายช่องทางเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
- B: Building Capacity : สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรกรมอนามัย ในการนำ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA พ.ศ. 2558 และ PMQA 4.0) มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน

Small Success:

กลไก	รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
	- สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรกรมอนามัย ในการนำ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA พ.ศ. 2558 และ PMQA 4.0) มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน	- คณะกรรมการ PMQA ระดับกรม ประชุมและขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาองค์การกรมอนามัยและหน่วยงาน - ประเมินผลหน่วยงานผ่านตัวชี้วัดที่ลงนาม คำรับรองการปฏิบัติราชการ	- วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อหาโอกาสในการปรับปรุง	- ประเมินผลหน่วยงานผ่านตัวชี้วัดที่ลงนาม คำรับรองการปฏิบัติราชการ

Small Success:				
กลไก	รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
ส่วนกลาง	- สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรกรมอนามัย ในการนำ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA พ.ศ. 2558 และ PMQA 4.0) มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน	- คณะกรรมการ PMQA ระดับกรม ประชุมและขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาองค์การกรมอนามัยและ - ประเมินผลหน่วยงานผ่านตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	- วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อหาโอกาสในการปรับปรุง	- ประเมินผลหน่วยงานผ่านตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
วิธีการประเมินผล	1. ประเมินผ่านตัวชี้วัดทั้งหมดที่หน่วยงานลงนามคำรับรองฯ กับกรม 2. ประเมินแบบอิงกลุ่ม 3. ให้นำหนัก ขั้นตอนการประเมินตัวชี้วัดที่ 1-3 (Process) เท่ากับ 2 ขั้นตอนการประเมินตัวชี้วัดที่ 4-5 (output/outcome) เท่ากับ 1			
เอกสารสนับสนุน	1. คู่มือ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558 2. คู่มือ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 3. Toolkit PMQA 4.0			
ผู้กำกับตัวชี้วัด	นายแพทย์เกษม เวชสุทธานนท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง โทรศัพท์ 02-521-3057 โทรศัพท์มือถือ 089-922-4769 โทรสาร 02-521-0226 E-mail : Ksmsoe@yahoo.com			
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ / ผู้ประสานงาน	1. นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ 02 5213056 ต่อ 314 E-mail: tuenjai.c@anamai.mail.go.th			
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูลตัวชี้วัด	กลุ่มบริหารนโยบายยุทธศาสตร์ละประเมินผล			
ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน	1. นางศิริพรรณ บุญศรี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ 02-521-6550 ต่อ 405 E-mail : 2. นางวิไล รัตนพงษ์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โทรศัพท์ 02-521-6550 ต่อ E-mail : 3. ทันตแพทย์หญิงเยาวเรศ วงศาสุลักษณ์ ตำแหน่ง ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ 02-521-6550 ต่อ E-mail : 4. นางสาวศิริพร ดวงสวัสดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ			

	โทรศัพท์ 02-521-6550 ต่อ 313 E-mail : Sasithorn1964@gmail.com 5. นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ 02-521-6550 ต่อ 302 โทรศัพท์มือถือ 096-535-1594 E-mail : ketsarachok@hotmail.com 6.นางนฤมล กระแสร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน โทรศัพท์ 02 5213056 ต่อ 315 E-mail:rarumol@hotmail.com
--	--

กรอบ/ แนวทางการประเมินตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 หน่วยงานวิชาการ
(หน่วยงานสายส่งเสริมสุขภาพ สายอนามัยสิ่งแวดล้อม ศูนย์อนามัยที่ 1-12 คอช. ศทป. สสม.)

	ประเด็นประเมิน	คะแนน	หลักฐาน/เอกสาร
1	Assessment : มีระบบบริหารจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหา	1.00	
	1.1 มีข้อมูลและสารสนเทศที่สมบูรณ์และเพียงพอในการวิเคราะห์ปัญหาและนำไปสู่ 1) HL ปชช./ Competency จนท. 2) ข้อเสนอเชิงนโยบาย และ 3) มาตรการในพื้นที่	0.50	
	- มีการวิเคราะห์ช่องว่างของระบบที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับมาตรฐาน/เป้าหมายที่กำหนด (หมวด 4)	0.20	1. มีไฟล์ข้อมูลและสารสนเทศ 1) ข้อมูลและสถานการณ์ ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3-5 ปี ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ 2) ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของ customer และ stakeholder 3) ทำเนียบฐานข้อมูล customer และ Stakeholder ทั้งในปัจจุบันและพียงมีในอนาคต 4) ฯลฯ 2. มีบทวิเคราะห์ Gap และผลกระทบต่อความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การคาดการณ์และการแก้ไขปัญหาในเชิงรุก
	- มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของ customer และ stakeholder ทั้งในปัจจุบันและพียงมีในอนาคต (หมวด 3)	0.15	
	- มีข้อมูล Best Practice ทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ (หมวด 4)	0.15	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อมูลและสารสนเทศ ที่สมบูรณ์และเพียงพอ ในที่นี้หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3-5 ปี ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อและ Gap ● customer ในที่นี้หมายถึง ประชาชน 5 กลุ่มวัย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม ● stakeholder ในที่นี้หมายถึง หน่วยงาน/องค์กร ใน/นอกภาคส่วนสาธารณสุข 		
	1.2 มีระบบการจัดเก็บและติดตามข้อมูลตาม KPI และข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ	0.10	
	กรณีตัวชี้วัดที่ 1.1-1.5 - มีการจัดเก็บข้อมูลสำคัญของตัวชี้วัดที่ 1.1-1.5 อย่างเป็นระบบบนเว็บไซต์กลางของหน่วยงาน และเชื่อมโยงฐานข้อมูลเข้ากับระบบ DoH Dashboard (หมวด 4)	0.10	แสดงไฟล์ภาพข้อมูลและสารสนเทศ (ในข้อ 1) บนระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเชื่อมโยงฐานข้อมูลเข้ากับระบบ DoH Dashboard

	ประเด็นประเมิน	คะแนน	หลักฐาน/เอกสาร
	กรณีตัวชี้วัดที่ 2.1-2.5 และตัวชี้วัด Core Function - มีการจัดเก็บข้อมูลสำคัญของ ตัวชี้วัดที่ 2.1-2.5 และตัวชี้วัด Core Function อย่างเป็นระบบบนเว็บไซต์กลางของหน่วยงาน (หมวด 4)	0.10	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อมูลสำคัญ ในที่นี้หมายถึง 1) ผลการดำเนินงาน 2) ปัญหาอุปสรรค 3) ปัจจัยความสำเร็จ 4) ข้อเสนอแนะ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญ ● เว็บไซต์กลางของหน่วยงาน ในที่นี้หมายถึง ระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีใช้เว็บไซต์ของกลุ่ม/ฝ่ายของหน่วยงานนั้นๆ 		
	1.3 มีระบบการประเมินผลมาตรการและวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง มาตรการทุก 3 เดือน	0.30	
	- มีระบบการประเมินผลมาตรการ (หมวด 2)	0.15	ผลการวิเคราะห์/ทบทวนมาตรการทุก 3 เดือน - รอบที่ 1 สิ้นเดือนมกราคม - รอบที่ 2 สิ้นเดือนพฤษภาคม
	- มีการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง มาตรการทุก 3 เดือน (หมวด 2)	0.15	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ความเป็นระบบ ในที่นี้หมายถึง แนวทาง/กระบวนการมีการระบุระยะเวลา ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ และระบบการติดตามประเมินผลแนวทาง/กระบวนการอย่างชัดเจน 		
	1.4 มีแผน/แนวทางปฏิบัติ (ที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ใน ข้อ 1.1) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปรับปรุงผลการดำเนินการ ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรลุยุทธศาสตร์ / ภารกิจสำคัญ	0.10	
	- มีแผน/แนวทางปฏิบัติ (หมวด 2)	0.04	แผนการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแผนพัฒนาบุคลากรภายในและภายนอก รวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและผู้รับบริการรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	- มีแผนพัฒนาบุคลากรภายในและภายนอก (HRD/ HRM) (หมวด 5)	0.04	
	- มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและผู้รับบริการรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (หมวด 3)	0.02	
	<ul style="list-style-type: none"> ● นวัตกรรม ในที่นี้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงบริการ กระบวนการ และการปฏิบัติการขององค์กร รวมทั้งการสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● แผน/แนวทางปฏิบัติ ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย คือ 1) กิจกรรม 2) ระยะเวลาดำเนินงาน 3) งบประมาณ 4) ผู้รับผิดชอบ 5) output/outcome ที่คาดหวัง 		
2	Advocacy & Intervention : มี ข้อเสนอเชิงนโยบายและ มาตรการที่มีประสิทธิภาพรองรับการแก้ปัญหา (ประเมินและ ให้คะแนนโดยคณะ กก.ประเมินผลของกรม)	1.0	
	2.1 มีข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการ	0.20	
	กรณีตัวชี้วัด 1.1-1.5 และตัวชี้วัดที่เป็น core function - มีข้อเสนอเชิงนโยบายระดับประเทศ หรือระดับเขตสุขภาพ (หมวด 2)	0.10	มีเอกสารข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการดำเนินการ
	- มีข้อเสนอเชิงนโยบายระดับจังหวัด หรือพื้นที่ (หมวด 2)	0.10	

	ประเด็นประเมิน	คะแนน	หลักฐาน/เอกสาร
	<p>กรณีตัวชี้วัด 2.1-2.5</p> <p>- มีข้อเสนอเชิงนโยบายต่อกรม (หมวด 2)</p>	0.20	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อเสนอเชิงนโยบาย (Proposed Policy) ควรเป็นข้อเสนอใหม่ๆ กระบวนทัศน์ใหม่ๆ หลักๆ ที่เชื่อว่า หากปฏิบัติแล้วจะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่อนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน เป็นข้อเสนอที่เพิ่มขึ้น (added on) จากงานประจำ (routine work) เป็นประเด็นจุดเน้นที่สำคัญ ● มาตรการ ในที่นี้หมายถึง กำหนดขึ้นจากการใช้ประโยชน์ขององค์ความรู้เพื่อกำหนดเป็นมาตรการ/กลยุทธ์ทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่มีคุณภาพและสร้างคุณค่าแก่ประชาชน 		
	2.2 มาตรการดำเนินการ	0.50	
	- มี Data base หรือ Information base รองรับการกำหนดมาตรการ (หมวด 4)	0.10	เอกสารแสดงมาตรการที่มีข้อมูลสนับสนุน 3 ประเด็น คือ
	- มี Knowledge base รองรับการกำหนดมาตรการ (หมวด 4)	0.20	1) Data หรือ Information base
	- มี Customer/Stakeholder base (ตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) (หมวด 3)	0.20	2) Knowledge base 3) Customer/Stakeholder base
	2.3 มาตรการมีความสอดคล้องกับบทบาทใหม่ (Re-role : Smart Governance by national lead /regional lead)	0.15	
	- มีการกำหนดมาตรการที่สอดคล้องกับบทบาทใหม่ (หมวด 6)	0.15	เอกสารแสดงความสอดคล้องของมาตรการที่กำหนดกับบทบาทใหม่ของหน่วยงาน
	<ul style="list-style-type: none"> ● สอดคล้อง หมายถึง ความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันของระบบต่าง ๆ ในหน่วยงาน (แผนกระบวนกร การสารสนเทศ การตัดสินใจด้านทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ และการเรียนรู้) เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญ ● บทบาทใหม่ (Re-role) : Smart Governance by national lead /regional lead ในที่นี้ให้ใช้นิยาม บทบาทใหม่ (Re-role) ตามคำอธิบายเพิ่มเติมแนบท้าย (ตัวอย่างการดำเนินงานภายใต้บทบาทใหม่) 		
	2.4 มี Key Message และเนื้อหาสร้าง HL ปชช. / Competency จนท.(ส่งมอบศูนย์สื่อผลิตสื่อ)	0.15	
	<p>กรณีตัวชี้วัด 1.1-1.5 และตัวชี้วัดที่เป็น core function</p> <p>- มีการจัดทำ Key Message และเนื้อหาเพื่อสร้าง HL ปชช. / เพิ่ม Competency ประชาชนและ/หรือเจ้าหน้าที่ และส่งให้ศูนย์สื่อสารสาธารณะ (หมวด 5)</p>	0.15	- เอกสาร Key Message และเนื้อหาเพื่อสร้าง HL และหลักฐานที่แสดงถึงการส่ง Key Message และเนื้อหาดังกล่าว ให้ศูนย์สื่อสารสาธารณะ
	<p>กรณีตัวชี้วัด 2.1-2.5</p> <p>- มีเนื้อหาเพื่อเพิ่ม Competency เจ้าหน้าที่ (หมวด 5)</p>	0.15	- เอกสารที่แสดงถึงการเพิ่ม Competency ประชาชนและเจ้าหน้าที่
3	Implementation : การขับเคลื่อนมาตรการ	1.0	
	3.1 มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายเข้าสู่กรรมการระดับกระทรวง (เช่น เวทีประชุมผู้ตรวจราชการ ฯลฯ) /ระดับเขต (เช่น การประชุมเขตสุขภาพ) /ระดับกรม(การประชุม Tuesday Regular Meeting) /ระดับจังหวัด /ระดับหน่วยงาน	0.20	
	- มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายเข้าสู่กรรมการระดับกระทรวง (เช่น เวทีประชุมผู้ตรวจราชการ ฯลฯ) /ระดับเขต (เช่น การประชุมเขตสุขภาพ) (หมวด 2)	0.10	มีหลักฐาน (เช่น หนังสือราชการ สรุปรายงานการประชุม ฯลฯ) /ภาพกิจกรรม ที่

	ประเด็นประเมิน	คะแนน	หลักฐาน/เอกสาร
	- มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายเข้าสู่กรรมการระดับกรม (การประชุม Tuesday Regular Meeting) /ระดับจังหวัด /ระดับหน่วยงาน (หมวด 2)	0.10	แสดงถึงการนำเสนอเข้าสู่เวทีประชุมระดับต่างๆ
	3.2 มีการดำเนินการขับเคลื่อนมาตรการลงสู่พื้นที่ภายใต้บทบาทใหม่ (Smart regulator / Facilitator + Enabler + Governance)	0.50	
	- มีการดำเนินการขับเคลื่อนมาตรการลงสู่พื้นที่ภายใต้บทบาท Smart regulator, Facilitator + Enabler, Governance (หมวด 2, 6)	0.50	เอกสารที่แสดงกระบวนการ วิธีการ กลไก ในการขับเคลื่อนตั้งแต่ต้นจนจบ (end to end process) เพื่อสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 1. Flow chart ที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทใหม่ในการดำเนินงาน 2. รายงานการขับเคลื่อน และภาพกิจกรรม
	3.3 มีการขับเคลื่อน HL ไปสู่ปชช./competency ไปสู่เจ้าหน้าที่	0.15	
	<u>กรณีตัวชี้วัด 1.1-1.5 และตัวชี้วัดที่เป็น core function</u> - มีการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อน HL (เช่น การสร้างความรอบรู้ การจัดสภาพแวดล้อม การสื่อสารสุขภาพ ฯลฯ) ไปสู่ประชาชน (หมวด 5)	0.15	เอกสาร One page สรุปสาระสำคัญที่แสดงถึงกิจกรรมการขับเคลื่อน HL ไปสู่ประชาชน/competency ไปสู่ จนท. และภาพกิจกรรม
	<u>กรณีตัวชี้วัด 2.1-2.5</u> - มีการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับ competency ของเจ้าหน้าที่ (หมวด 5)	0.15	
	3.4 มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพ (Digital Transformation)	0.15	
	- มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำไปสู่การพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการของหน่วยงาน (หมวด 4)	0.15	เอกสารที่แสดงให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น แอปพลิเคชัน โซเชียลมีเดีย ฯลฯ
	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อน ในที่นี้หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงใช้ในการติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีคุณภาพ		
4	Output → Good Outcome	1.00	
	ใช้ค่าเป้าหมายย้อนหลัง 3-5 ปี ในการตั้งค่าเป้าหมายซึ่งต้องมากกว่าผลงานปีที่ผ่านมา โดยใช้ค่า Mean + 1 S.D. / ค่า Linear regression 1 ระดับ (หมวด 7)		
5	Best Outcome	1.00	
	ใช้ค่าเป้าหมายย้อนหลัง 3-5 ปี ในการตั้งค่าเป้าหมายซึ่งต้องมากกว่าผลงานปีที่ผ่านมา โดยใช้ค่า Mean + 2 S.D. / ค่า Linear regression 2 ระดับ (หมวด 7)		

หมายเหตุ

หมวด 1 และ ทีมนำขององค์กร จะทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ขึ้นมา กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1-3

