

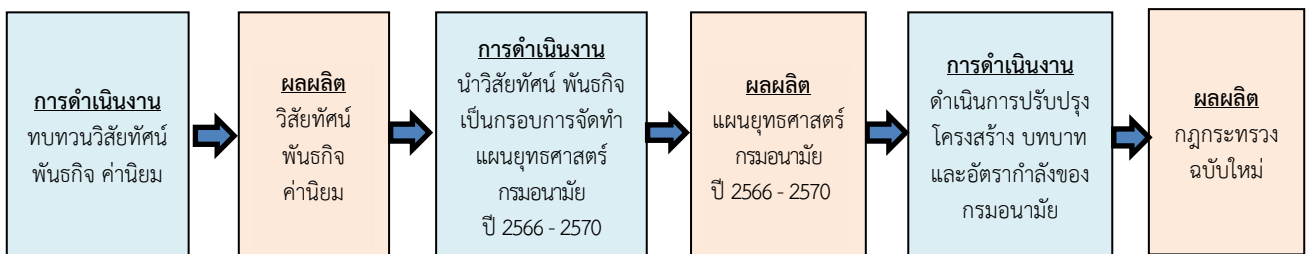
รอบ 5 เดือนหลัง : บทวิเคราะห์การขับเคลื่อน
ตัวชี้วัดที่ 3.17 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างของกรมอนามัย

I: Assessment

ในการวิเคราะห์เรื่องการพัฒนาโครงสร้างของกรมอนามัย รอบ 5 เดือนหลัง กพร. **ยังคงใช้ข้อมูลเดิม** ที่ได้วิเคราะห์ทบทวนในรอบ 5 เดือนแรกมาประกอบเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์รอบนี้ด้วย ทั้งในด้าน 1) ผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ ระดับ T (Trends) 2) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ ระดับ L (Level) 3) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ ระดับ C (Comparison)

จากการทบทวนช่วง 5 เดือนแรก ซึ่ง กพร. ได้ดำเนินงานจัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ทบทวน วิสัยทัศน์ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 28 – 29 มกราคม 2564 และ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจก่อนเป็นอันดับแรก และนำไปเป็นกรอบทิศทางในการปรับปรุงโครงสร้าง ภารกิจ อัตรากำลังของหน่วยงานต่อไป และผลผลิตจากการประชุมคือ ร่างวัตถุประสงค์หลัก คือ “ประชาชนสุขภาพดี มีความรอบรู้ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพ (Healthy and Literate People in Healthy Environment) และร่างวิสัยทัศน์คือ “สานพลังเพื่อประชาชนสุขภาพดีถึงอายุ 72 ปี ภายในปี 2570 (Collaboration for HALE 72 by the year 2027 - HALE 72/27) และส่งมอบร่าง วัตถุประสงค์หลัก และร่างวิสัยทัศน์ ให้กองแผนงานนำไปเป็นทิศทางในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ ปี 2563 – 2565 และจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำหรับ ปี 2566 – 2570 เมื่อวันที่ 4-5 มีนาคม 2564 ดังแผนภาพขั้นตอนการดำเนินงานขับเคลื่อนท้ายนี้

แผนภาพขั้นตอนการดำเนินงานขับเคลื่อนภาพรวม



คำชี้แจงเพิ่มเติม ต่อมาเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2564 ณ จ.ภูเก็ต กพร. ได้นำเสนอร่างวัตถุประสงค์หลัก และร่างวิสัยทัศน์ในการประชุมกรมอนามัย ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ดำเนินการจัดเวทีเพื่อให้ผู้บริหาร/หัวหน้า หน่วยงานทั้งหมดได้พิจารณาในรายละเอียดของเรื่องนี้อีกครั้ง และขณะอยู่ระหว่างการวางแผนการดำเนินงาน ในเรื่องดังกล่าว แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) **ส่งผลกระทบต่อให้ยังไม่สามารถจัดเวทีการประชุมหรือเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องร่างวิสัยทัศน์กรมอนามัย**

การขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ 3.17 เป็นการดำเนินงานคู่ขนานระหว่างการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการปรับปรุงโครงสร้าง ภารกิจ อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย จึงพิจารณาแล้วเห็นควร**ใช้ข้อมูลเดิม(จากรอบ 5 เดือนแรก)** ในการวิเคราะห์เพื่อดำเนินการต่อไปในรอบ 5 เดือนหลัง ซึ่งยังคงมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในหลายหน่วยงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างสถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ การยกระดับงาน Health Literacy เป็นหน่วยงานภายใน การปรับปรุงบทบาทภารกิจโครงสร้างของศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข และการยกระดับปรับปรุงโครงสร้าง

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงฯ **อย่างไรก็ตาม กพร. พิจารณาแล้วเห็นควร** เพิ่มเติมประเด็นข้อมูลเพื่อประกอบการขับเคลื่อนในรอบ 5 เดือนหลัง ดังนี้

1. ตามเกณฑ์การประเมิน กำหนดว่า ผลผลิตรอบ 5 เดือนหลัง คือผลการวิเคราะห์บทวน

ค่านิยม กรมอนามัย จึงขอทบทวนนิยามความหมายของค่านิยมดังนี้

● **ความหมาย**

ค่านิยม คือ สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล นิยม ยึดถือเป็นแนวทางพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็นวัฒนธรรมได้

วัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ

● **การสร้างค่านิยมในองค์กร (จากเว็บไซต์ของสถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง) มีดังนี้**

การกำหนดค่านิยม : ค่านิยมองค์กรที่ดี ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ขององค์กร เพราะการปฏิบัติตัวของบุคลากร ก็คือ พันธกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรนั่นเอง

ประกาศค่านิยม: การให้ความหมายกับค่านิยมให้ชัดเจน เพื่อความเข้าใจตรงกันและผู้บริหารให้ความสำคัญ จะทำให้ค่านิยมเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องปฏิบัติ

รณรงค์ค่านิยม : เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อค่านิยมขององค์กร เป็นการเชิญชวนให้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและองค์กร ไม่ใช่การบังคับ

ปฏิบัติตัวตามค่านิยม : การทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยม จะทำให้เกิดความสุขและผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดี เท่ากับค่านิยมมาส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ค่านิยมอยู่ในจิตใจ : การปฏิบัติตัวตามค่านิยม ต้องเป็นธรรมชาติ ไม่รู้สึกว่าจะต้องปฏิบัติแต่ยินดีปฏิบัติ เพราะทำให้เกิดความภูมิใจ พอใจและมีความสุขด้วยตัวเอง

เสริมสร้างค่านิยม : ค่านิยมควรได้รับการพูดถึง กล่าวถึง และนำมาทบทวนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้เกิดพลังในการปฏิบัติต่อไป จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร



สำหรับเรื่อง **วัฒนธรรมองค์กร** จากข้อมูลการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย “HEALTH” กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย กันยายน 2558 กล่าวไว้ว่า กรมอนามัยได้ประกาศวิสัยทัศน์ใหม่ “ภายในปี 2563 ประเทศไทยเป็นผู้นำในอาเซียน ด้านระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี” พร้อมเป้าประสงค์และพันธกิจ กรมอนามัย เพื่อรองรับการปรับบทบาทของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพระดับประเทศ (National Health Authority: NHA) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายกรมฯ สะท้อนภาพบทบาทหนึ่งที่สำคัญของผู้นำองค์กรในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ กรมอนามัยจำเป็นต้อง**ตรวจสอบความสอดคล้องของวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัยกับวิสัยทัศน์ใหม่ของกรมฯ** โดยดำเนินการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย “HEALTH” เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ของวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัยในปัจจุบันและวางแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 กรมอนามัย ได้นำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร โดยกำหนดการดำเนินงานเป็น 5 ขั้นตอนได้แก่ 1) การตรวจสอบวัฒนธรรมองค์กร (Culture Audit) 2) การออกแบบวัฒนธรรมองค์กร (Culture Design) 3) การพัฒนาระบบสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร 4) การประเมินวัฒนธรรมองค์กร (Culture Assessment) และ 5) การกระตุ้นธำรงรักษาและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1-3 จนได้วัฒนธรรมองค์กร คือ HEALTH ได้แก่ H คือ Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) E คือ Ethics (มีจริยธรรม) A คือ Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) L คือ Learning (เรียนรู้ร่วมกัน) T คือ Trust (เคารพและเชื่อมั่น) H คือ Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดกรมอนามัยทุกคน รับรู้ยึดถือ และมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการในความรับผิดชอบของตนเพื่อร่วมกันผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์กรมฯ ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง วัฒนธรรมกรมอนามัย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2549

2. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ใช้ข้อมูลเดิมรอบ 5 เดือนแรก)

2.1 กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1.1 ผู้บริหารกรมอนามัย ได้แก่ อธิบดีกรมอนามัย รองอธิบดีกรมอนามัย ซึ่งสืบเนื่องจากการประชุมกรมอนามัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2563 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมกำธร สุวรรณกิจ อาคาร 1 ชั้น 1 กรมอนามัยได้มอบหมายกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดประชุมหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องโครงสร้าง อัตรากำลังและบทบาทหน้าที่สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง ให้สามารถดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจในพื้นที่เขตเมืองเป็นไปด้วยความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพิจารณาแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

2.1.2 หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย มีความคาดหวังในเรื่องการให้คำปรึกษาหลักเกณฑ์แนวทางการปรับปรุงบทบาทภารกิจโครงสร้าง การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเช่น สำนักงาน กพร. ในเรื่องขอขึ้นตอนการดำเนินงานเพื่อเสนอร่างคำขอจัดตั้งส่วนราชการของหน่วยงานนั้นๆ การพิจารณาให้ความเห็นต่อบทบาทภารกิจที่ขอปรับปรุง การพิจารณาตรวจสอบคำสั่งขอจัดตั้งหน่วยงานเป็นการภายใน ตามตารางวิเคราะห์ความต้องการความคาดหวังดังนี้

กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สินค้า/บริการ	ความต้องการความคาดหวังของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความผูกพัน/ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ
ปัจจุบัน 1. ภายในกรมอนามัย 1.1 ผู้บริหารกรมอนามัย - อธิบดีกรมอนามัย - รองอธิบดีกรมอนามัย - หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย	1. แนวทางการปรับปรุงบทบาทภารกิจโครงสร้าง 2. เอกสารบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่ขอปรับปรุง 3. คำขอจัดตั้งส่วนราชการ 4. คำสั่งขอจัดตั้งหน่วยงานเป็นการภายใน 5. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม	1. มีการกำหนดแนวทงขั้นตอนการดำเนินงานการขอปรับปรุงโครงสร้าง 2. มีการพิจารณาเอกสารบทบาทภารกิจ คำขอจัดตั้งหน่วยงาน และคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายใน 3. มีการทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม	ความผูกพัน/ความพึงพอใจ 1. มีการสื่อสารประสานงานให้คำปรึกษา และให้ข้อคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆเช่น การประชุมทางการ ไม่เป็นทางการ โทรศัพท์ line e-mail
2. ภายนอกกรมอนามัย 2.1 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2.2 สำนักงาน กพร. 2.3 สำนักงานงบประมาณ 2.4 สำนักงาน กพ.	1.เอกสารคำขอจัดตั้งส่วนราชการ 2. คำสั่งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างกรมอนามัย	1. มีคำสั่งคณะทำงานฯ และคำขอจัดตั้งส่วนราชการที่ผ่านกระบวนการพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง	ความผูกพัน/ความพึงพอใจ 1. มีการสื่อสารประสานงานให้คำปรึกษา และให้ข้อคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆเช่น การประชุมทางการ ไม่เป็นทางการ โทรศัพท์ line e-mail
ในอนาคต - ไม่มี	-	-	

3.ด้านการประเมินความเสี่ยง(ใช้ข้อมูลเดิมรอบ 5 เดือนแรกและเพิ่มเติมกิจกรรม)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ประเมินความเสี่ยงในการพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย โดยกำหนดกิจกรรมหรือกระบวนการเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสี่ยง เพื่อให้ระดับความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้หรือควบคุมได้ และบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรม	ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)			การกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการกับแต่ละความเสี่ยง (Risk response)	
			โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง A = 1-5	ความรุนแรงของผลกระทบ B = 1-5	ระดับความเสี่ยง C = AxB	กลยุทธ์ที่ใช้จัดการกับความเสี่ยง	แนวทางการจัดการความเสี่ยง
การพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย							
1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้าง ภารกิจและอัตรากำลังของกรมอนามัย	-	-	-	-	-	-	-
2. ประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์บทบาทของโครงสร้าง กรมอนามัย	ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operation Risk : ○	ผู้เข้าประชุมไม่เข้าใจเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม	4	3	12	1. การควบคุมความเสี่ยง	-จัดประชุมเพิ่มเติมนอกกรอบเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันมากขึ้น -ใช้ช่องทางเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจเช่น ไลน์ โทรศัพท์ -เชิญผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีประสบการณ์ร่วมให้ความรู้
3. ประชุมผู้บริหาร/หน.หน่วยงานเพื่อทบทวนหรือต่อร่างวิสัยทัศน์	ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operation Risk : ○	ผู้เข้าประชุมไม่เข้าใจเรื่องค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร					เชิญผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีประสบการณ์ร่วมให้ความรู้
4. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อยกร่างค่านิยมองค์กร (เพิ่มเติมข้อมูลใหม่)	ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operation Risk : ○	ผู้เข้าประชุมไม่เข้าใจเรื่องค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร					เชิญผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีประสบการณ์ร่วมให้ความรู้

โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย: แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 1 = น้อยมาก ระดับ 2 = น้อย ระดับ 3 = ปานกลาง ระดับ 4=สูง ระดับ 5 = สูงมาก

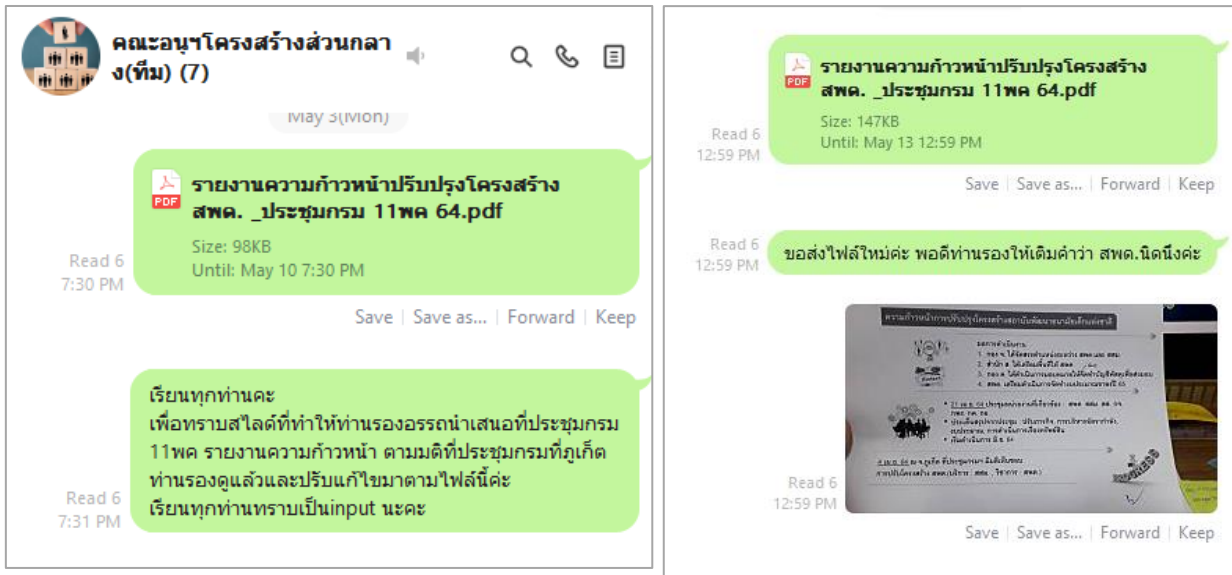
ความรุนแรงของผลกระทบ: แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 1 = น้อยมาก ระดับ 2 = น้อย ระดับ 3 = ปานกลาง ระดับ 4=สูง ระดับ 5 = สูงมาก

กลยุทธ์ที่ใช้จัดการความเสี่ยง: 1. หลีกเลี่ยงหรือกำจัดความเสี่ยง 2. ควบคุมความเสี่ยง 3. ยอมรับความเสี่ยง 4. ถ่ายโอนความเสี่ยง

4. ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและดิจิทัล(ใช้ข้อมูลเดิมรอบ 5 เดือนแรก)

การพัฒนาโครงสร้างกรมนามัย มีการดำเนินงานที่ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและดิจิทัลคือ

1. **(เพิ่มข้อมูลใหม่)** มีการสื่อสารกับทีมเลขาคณะอนุกรรมการปรับปรุงโครงสร้าง เพื่อให้การทำงาน การขับเคลื่อนไม่เกิดการหยุดชะงัก ตัวอย่างเช่น



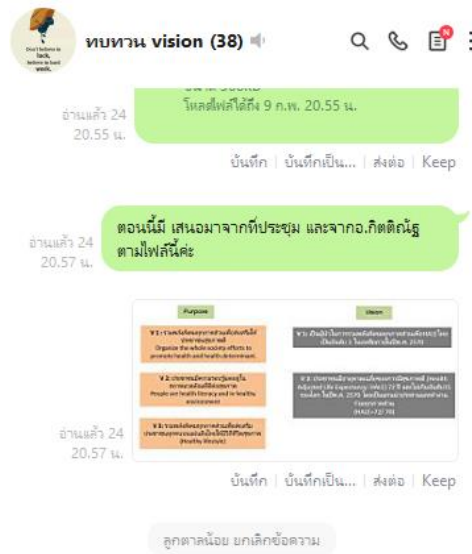
(ใช้ข้อมูลเดิมรอบ 5 เดือนแรก)

2. เดิมเป็นกิจกรรมรูปแบบการจัดประชุม และการปรึกษา face to face ซึ่งช่วงสถานการณ์โควิด19 กพร.ได้ปรับรูปแบบการดำเนินงาน ในการจัดประชุม โดยส่วนภูมิภาคใช้การประชุม conference ทั้งรูปแบบการประชุมภาพรวมและการประชุมกลุ่มย่อย มีการสื่อสารทางกลุ่มไลน์ คือ กลุ่มทบทวนวิสัยทัศน์

3. การใช้การสำรวจออนไลน์ google form เพื่อสำรวจความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อเป็น input สำหรับใช้ในการประชุม

4. การใช้แบบตอบรับการเข้าร่วมประชุมที่กรมได้ออกแบบไว้ในระบบ e-meeting

5. การ upload ไฟล์ ข้อมูลที่ใช้เป็น ข้อมูลประกอบการประชุมไว้ใน google drive ที่ https://drive.google.com/drive/folders/1q133GGjTly9EYHw-cPCpSBVOz_JT-JJi



5. ด้านข้อมูลวิชาการและอื่นนำมาใช้สนับสนุน (ใช้ข้อมูลเดิมรอบ 5 เดือนแรก)

6.1 (ข้อมูลใหม่เพิ่มเติม) ข้อเสนอเชิงนโยบาย- ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ทบทวนวิสัยทัศน์ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 28 - 29 มกราคม 2564 และ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 ภายหลังจากนั้น เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2564 ณ จ.ภูเก็ต กพร. ได้นำเสนอร่างวัตถุประสงค์หลัก และร่างวิสัยทัศน์ในการประชุมกรมอนามัย ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ดำเนินการจัดเวทีเพื่อให้ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานทั้งหมดได้พิจารณาในรายละเอียดของเรื่องนี้อีกครั้ง ซึ่งขณะอยู่ระหว่างการวางแผนการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว

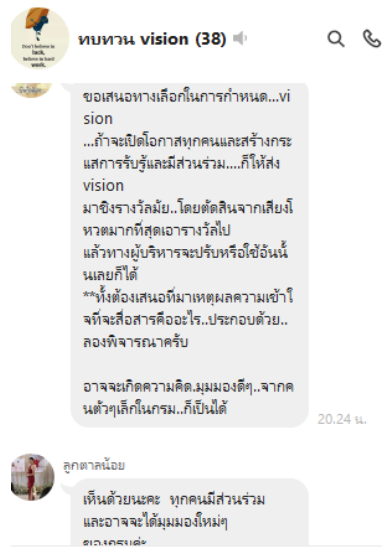
6.2 การปรับปรุงกระบวนการ ดำเนินการดังนี้

1. เดิมเป็นกิจกรรมรูปแบบการจัดประชุม และการปรึกษา face to face ซึ่งช่วงสถานการณ์โควิด19 กพร.ได้ปรับรูปแบบการดำเนินงาน ในการจัดประชุม โดยส่วนภูมิภาคใช้การประชุม conference ทั้งรูปแบบการประชุมภาพรวมและการประชุมกลุ่มย่อย มีการสื่อสารทางกลุ่มไลน์ คือ กลุ่มทบทวนวิสัยทัศน์
2. การใช้การสำรวจออนไลน์ google form เพื่อสำรวจความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อเป็น input สำหรับใช้ในการประชุม

6.3 การพัฒนาสินค้าและบริการ ดำเนินการดังนี้

1. สินค้าที่สำคัญสำหรับการประชุมคือ ข้อมูลนำเข้า กพร.จึงมีการใช้การสำรวจออนไลน์ google form เพื่อสำรวจความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อเป็น input สำหรับใช้ในการประชุม URL: <http://bit.ly/2M2Xc6N>

2. ให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเสนอร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในกลุ่มไลน์ เป็นการเพิ่มช่องทางการให้ความเห็นนอกจากในเวทีประชุม ซึ่งจะได้นำข้อมูลที่ทุกคนมีส่วนร่วมมาใช้ประกอบการประชุมในครั้งต่อไป



6.4 ความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ

ก่อนการประชุมทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจ เมื่อวันที่ 28-29 มกราคม 2564 กพร.ได้ upload ไฟล์ข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลประกอบการประชุมไว้ใน google drive ที่ https://drive.google.com/drive/folders/1qI33GGjTly9EYHw-cPCpSBVOz_JT-JJI โดยมีความรู้ที่สำคัญคือ เรื่อง 1.การทบทวนบทบาทและทิศทางกรมอนามัย 2. แผนปฏิรูปกรมอนามัย 3.ยุทธศาสตร์กรมฯ ฉบับปรับปรุง 4. DOH change

ไฟล์ อ.กิตติกร	1/27/2021 1:22 P
1 โครงสร้างการบริหารงานของกรม ตามกฎกระทรวง...	1/27/2021 5:15 P
1 โครงสร้างการบริหารงานของกรม ตามกฎกระทรวง...	1/27/2021 5:14 P
2 SDGs	11/17/2020 11:25
3 NS_SumPlanOct2018 ย่อ	11/17/2020 11:38
4 รม Vision	1/25/2021 8:01 P
5 ยุทธศาสตร์กรมฯ	11/17/2020 11:20
6 ร่างแผนปฏิรูปด้านสาธารณสุข (1)ปรับปรุง สด 63	11/17/2020 8:55
7 แผนปฏิรูปกรมอนามัย_ศกพร.18เมย61_12.50 น	1/30/2019 3:26 P
8 รายงานผลการศึกษา ข้อเสนอแนะฯ ปรับบทบาท	1/23/2018 1:07 P
9 DOH Change (18 10 59)	11/17/2020 12:12
10 บทสังเคราะห์ข้อเสนอบทบาท กสร ในศตวรรษ...	11/18/2020 7:44
timeline	1/27/2021 4:39 P
เป็นองค์การหลักในการออกแบบร่วมและสร้างกลไก...	1/29/2021 3:31 P
เหตุผลในการคงอยู่ของกรมอนามัย	1/29/2021 3:31 P
กำหนดการ แก้วไข 27 มค 64	1/27/2021 12:24

6.5 มาตรการ (ใช้ข้อมูลเดิมเหมือน 5 เดือนแรก)

กพร. พิจารณาวิเคราะห์ที่ทบทวนข้อมูลสถานการณ์ข้างต้น และนำ PIRAB มาเป็นกรอบในการกำหนด มาตรการ โอกาสในการพัฒนา ดังนี้

PIRAB	การดำเนินงานในปัจจุบัน	มาตรการ/แนวทาง เป็นโอกาสในการพัฒนา
P : Partner	มีการจัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุง โครงสร้าง	สื่อสารและให้ข้อมูล/ความรู้ด้านแก่ คณะกรรมการเพิ่มมากขึ้น
I : Invest	ยังไม่มีกระบวนการ/ขั้นตอนที่ชัดเจน	จัดทำขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจน (ดำเนินการแล้วรอบ 5 เดือนแรก)
R : Regulate	อยู่ระหว่างการดำเนินการประชุมเพื่อ พิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ	จัดทำเอกสารสรุปรายงานเสนอที่ ประชุมผู้บริหารเพื่อให้เห็นชอบ
A : Advocate	ผอ.กพร. สื่อสารเรื่องการทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทั้งในเวทีการประชุม ทางการ และการไปปรึกษาหารือกับ ผู้บริหาร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกรอบ อย่างไม่เป็นทางการ	จัดเตรียมข้อมูลเอกสารเพื่อประกอบ ในการไปหารือ
B : Build Capacity	มีการสื่อสารให้ข้อมูลความรู้แก่ผู้เข้า ประชุม คณะกรรมการฯ	- ชี้แจงทำความเข้าใจในการประชุม - รวบรวม ข้อมูล ความรู้ ด้าน งบประมาณและสื่อสารบนเว็บไซต์ กพร.และช่องทางอื่นๆ

6.6 ความรู้ให้ผู้รับบริการ

ในกระบวนการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม มีความรู้ที่เห็นควรให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียได้รับทราบ ได้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อร่วมดำเนินงานพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัยให้บรรลุตาม เป้าหมาย ดังนี้

1. การทบทวนบทบาทและทิศทางการอนามัย
2. แผนปฏิรูปกรมอนามัย
3. ยุทธศาสตร์กรมฯ ฉบับปรับปรุง
4. DOH change

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมใช้ศึกษาก่อนการเข้าร่วมประชุมและใช้ในโอกาสต่อไปได้

(เพิ่มเติมข้อมูลรอบ 5 เดือนหลัง)

5. ความรู้เรื่อง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

6.7 แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.17 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างของกรมอนามัย

(เพิ่มเติมข้อมูลใหม่ ตัวอักษรสีน้ำเงิน)

ที่	ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	วันเริ่มต้น	วันสิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน
1	จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการแบ่งส่วน ราชการภายในของกรม อนามัย	ชุด	1	15 ธ.ค. 63	15 ธ.ค. 63	คำสั่งกรมอนามัย ที่ 889/2563 ลงวันที่ 15 ธ.ค. 63 (ดำเนินการแล้ว 5 เดือนแรก)
2	จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการปรับปรุง โครงสร้าง ภารกิจและ อัตรากำลังของกรม อนามัย	ชุด	1	15 ธ.ค. 63	15 ธ.ค. 63	คำสั่งกรมอนามัย ที่ 890/2563 ลงวันที่ 15 ธ.ค. 63 (ดำเนินการแล้ว 5 เดือนแรก)
3	ประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์บทบาทบทบาท โครงสร้าง กรมอนามัย ครั้งที่ 1	ครั้ง	1	28 ม.ค. 64	29 ม.ค. 64	ดำเนินการแล้ว 5 เดือนแรก
4	ประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์บทบาทบทบาท โครงสร้าง กรมอนามัย ครั้งที่ 2	ครั้ง	1	11 ก.พ. 64	11 ก.พ. 64	ดำเนินการแล้ว 5 เดือนแรก
5	การสื่อสารให้ข้อมูล/ ความรู้/ สร้างความเข้าใจ เรื่อง การทบทวนวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ กรมอนามัย ให้แก่ บุคลากรของกพร. และ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	ครั้ง	1	ม.ค. 64	มี.ค. 64	ดำเนินการแล้ว 5 เดือนแรก
เพิ่มเติมกิจกรรมรอบ 5 เดือนหลัง						
6	ทบทวนข้อมูลและจัดทำ บทวิเคราะห์ฯ	ฉบับ	1	มี.ค.64	เม.ย. 64	
7	รวบรวมข้อมูลความรู้ เกี่ยวกับค่านิยม วัฒนธรรม องค์กรเพื่อประกอบเป็น ข้อมูลในการประชู	ฉบับ	1	1 เม.ย. 64	31 พ.ค. 64	

ที่	ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	วันเริ่มต้น	วันสิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน
8	จัดประชุมเพื่อทบทวนร่าง วัตถุประสงค์หลัก และร่าง วิสัยทัศน์	ครั้ง	1	มิ.ย. 64	มิ.ย. 64	
9	จัดประชุมเพื่อทบทวน และยกร่างค่านิยมองค์กร	ครั้ง	1	มิ.ย. 64	มิ.ย. 64	