

สรุปสาระสำคัญการประชุมเชิงปฏิบัติการ
พัฒนาเทคนิคในการเขียนรายงานการพัฒนาองค์กร (Application Report) ครั้งที่ 3
วันที่ 21-22 กุมภาพันธ์ 2562 ณ ห้องประชุมกรุงศรีรีเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. วัตถุประสงค์การประชุม

เพื่อสร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงการเขียนเอกสารรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report) ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสามารถสะท้อนระบบบริหารจัดการ ความโดดเด่นในการดำเนินการ และเชื่อมโยงให้เห็นผลสำเร็จของการดำเนินการที่ชัดเจนของกรมอนามัย

2. ผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย

2.1 คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการกรมอนามัยก้าวสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0) ตามคำสั่งกรมอนามัยที่ 1160/2561 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2561

2.2 วิทยากร - อาจารย์ชลทิศ อุไรฤกษ์กุล

- อาจารย์กิตติณัฐ พนมฤทธิ์

2.3 ผู้สังเกตการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.4 เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

3. สรุปสาระสำคัญจากการประชุม

ผู้แทนคณะอนุกรรมการหมวด 2-6 ได้นำเสนอ Application Report ซึ่งวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

หมวด 2

การเขียน ให้เขียนเป็น Loop ของหมวด 2 (มี 4 Loop) ไม่ควรเขียนเป็นรายชื่อ

ข้อ 2.1

- นวัตกรรมต้องสอดคล้องกับหมวด 4 และกรมต้องมีการสร้างนวัตกรรมอยู่ตลอดเวลา ให้ยกตัวอย่างนวัตกรรมที่นำมาใช้เป็นกลยุทธ์ เช่น Milk Code , ระบบ manifest อธิบายให้เห็นว่านวัตกรรมใหม่ ส่งผลให้มีกลยุทธ์ใหม่และส่งผลให้เกิดผลงานแบบก้าวกระโดดอย่างไร

- การปรับ positioning ของกรมจาก กรมวิชาการ เป็นกรมอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพราะอะไร และทำให้มีการปรับระบบข้อมูลจาก Analog เป็น Digital อย่างไร ทำให้มีการปรับ Core Competency อย่างไร รวมทั้ง C/SH มีความต้องการ/ความคาดหวังเปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง นอกจากนี้กรมได้มีการวิเคราะห์ว่าบทบาทใดไม่ควรทำ/บทบาทไหนควรให้คนอื่นทำ/บทบาทไหนควรทำต่อ (งานที่เราทำต่อและทำเองคืองานที่กรมมีความถนัดและเก่งตามที่กำหนดเป็น Core Competency)

- สภาพการแข่งขัน/ความได้เปรียบ (ในลักษณะสำคัญขององค์กร) เอาไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์อย่างไร

- กรมใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลสารสนเทศในการไปผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ (Accountability) อย่างไร

ข้อ 2.2

- ตารางที่แสดงความเชื่อมโยงของตัวชี้วัดกับยุทธศาสตร์ ให้ปรับตารางให้เล็กลงเพื่อให้มีพื้นที่เขียนประเด็นอื่นได้มากขึ้น

- การนำแผนไปปฏิบัติ (Deploy แผน) รวมทั้งการกำกับ ติดตามแผน มีการนำระบบ Digital มาใช้หรือไม่อย่างไร

- การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทำอย่างไร (ตัวอย่างเช่น การทำงานแบบ Cluster ในพื้นที่ แทนการต่างคนต่างลงไปทำงาน การบูรณาการการจัดประชุม เป็นต้น)

- ถ้ากลยุทธ์กับแผนไม่ Alignment กัน กรมมีการปรับแผนอย่างไร หรือมีการปรับแผนเพื่อให้กลยุทธ์สำเร็จ อย่างไร

- กรมเตรียมการรองรับ/ปรับกลยุทธ์อย่างไร เพื่อรองรับการแข่งขันในระดับ ASEAN (Competitive Change)

- คู่มืออย่างไรว่ากรมอนามัยเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (อาจดูจาก ผลการวัดความเข้มแข็งของระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของพื้นที่)

หมวด 3

ข้อ 3.1

- C/SH ในอนาคตมีหรือไม่ มีการเก็บข้อมูลอย่างไร (C/SH ในอนาคตคือ เคยเป็น C/SH ของกรมมาก่อน แต่ปัจจุบันไม่เป็นแล้ว หรือ กลุ่มที่ไม่เคยเป็น C/SH ของกรมมาก่อนเลยหรือไม่เคยรู้จักกรมมาก่อน)

- ควรวัดความไม่พึงพอใจของ C/SH ด้วย (ข้อมูลอาจได้มาจากการพูดถึงกรมในด้านลบ ข้อร้องเรียน ข่าวด้านลบต่างๆ ผู้รับข้อคิดเห็น)

- เก็บข้อมูลสารสนเทศของ C/SH อย่างไร (อาจเก็บจากระบบ DoH Dashboard/Voice of Customer/งานบริการ)

ข้อ 3.2

- จำแนกกลุ่ม C/SH อย่างไร เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการ (ที่มีการแยกกลุ่มแล้ว เช่น กลุ่มผู้สูงอายุมีการจำแนกกลุ่มย่อยลงไปเป็น ติดบ้าน ติดเตียง ติดสังคม เพื่อตอบสนองได้ตรงตามความต้องการได้มากขึ้น)

- มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงบริการอย่างไร เช่น สาวไทยแก็มแดง หรือ หลักสูตร CM กรมได้มีการจัดทำกระบวนการสำหรับผู้มารับบริการอย่างไร

- มีการสร้างความสัมพันธ์กับ C/SH อย่างไร เช่น กรณีตลาดยิ่งเจริญหรือชมรมร้านอาหาร/แผงลอย กรมสร้างความสัมพันธ์กับเขาอย่างไรจนเขากลายมาเป็นแฟนพันธุ์แท้ของกรม (การสร้างความสัมพันธ์ คือ การที่ทำให้กลุ่มคน/คนที่ไม่เคยมาใช้บริการกรมหรือไม่รู้จักกรมเลย มาใช้บริการของกรมจนกลายเป็นแฟนพันธุ์แท้ของกรม) และต้องกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์การสร้างความสัมพันธ์ เช่น จำนวนเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น

หมวด 4

เป็นหมวดที่ไม่ได้สมัครรางวัลในปี (หมวด 4 ได้รับรางวัลแล้วเมื่อปี 2561) เขียน Application Report จำนวน 3 หน้า ต้องเขียนให้เห็น ADR (Approach, Deploy, Early Result) โดยเอาเนื้อหาของ ปี 2561 มาปรับก็ได้ และเขียนให้เชื่อมกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ในหมวด 7 รวมทั้งต้องเขียนให้เห็นในภาพรวมไม่ใช่หน่วยงาน

ข้อ 4.1

- อธิบายการวัด การเลือกตัวชี้วัด (ทั้งยุทธศาสตร์และงานประจำ) การจัดระบบการวิเคราะห์และการเอาผลการวิเคราะห์มาปรับปรุง การวัด วิเคราะห์ ใช้สารสนเทศอะไรบ้าง ให้แจ่มแจ้ง (เช่น Dashboard ซึ่งสามารถวัด วิเคราะห์ ได้ตั้งแต่ระดับ ประเทศ จังหวัด และอำเภอ)

- ให้อย่างตัวอย่างสารสนเทศที่วัดได้ เช่น จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศ

- อธิบายว่า TRM (Tuesday Regular Meeting) และ MCH Board ช่วยให้พบโอกาสในการปรับปรุง และการคาดการณ์ในอนาคตอย่างไร

- ในการประชุม TRM ทั้ง 4 ครั้ง ให้อธิบายว่าได้มีการทบทวนอะไรบ้างในแต่ละครั้ง ผลของการทบทวนเป็นอย่างไร เช่น มีการทบทวน KPI ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ (หา Knowledge GAP) ถ้าไม่มีองค์ความรู้ ก็ต้องมีการสร้าง/หาองค์ความรู้และ มี Best Practice อะไรบ้าง

ข้อ 4.2

- ไม่ควรอธิบาย TRM ซ้ำกันหลายที่ ควรอธิบายไว้ที่จุดเดียว เพื่อประหยัดพื้นที่

- อธิบายความต่อจากข้อ 4.1 เรื่องการวิเคราะห์หาความรู้ที่จำเป็นและการผลักดันให้เอาองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์

- อธิบายการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น เวที LIKE Talk Award หรือการส่งสมัครรางวัล TPSA และยกตัวอย่างการเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์

ตัวอย่างเช่น มีการสกัดองค์ความรู้/Best Practice แล้วเอาองค์ความรู้/Best Practice ไปขยายผล โดยเอาไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์ในหมวด 2 หรือใช้ในการปรับกระบวนการในหมวด 6 เกิด Result เช่น องค์ความรู้/Best Practice/Innovation ใหม่ และทำให้ผลการดำเนินงานของกรมดีขึ้น

- อธิบายความพร้อมใช้ของระบบสารสนเทศสำหรับคนกรมและ C/SH (ทำอย่างไรให้พร้อมใช้งาน) และมีการป้องกันภาวะฉุกเฉินอย่างไร

- LIKE Talk Award /การวิจัย ต้องมาจาก Demand Side หรือมาจากการวิเคราะห์สถานการณ์/สภาพปัญหา เช่น ปัจจุบันมีปัญหา เรื่องแม่ตาย กรมได้มีการ LIKE Talk Award /ทำการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ อย่างไร

- ให้ Do No GAP ไม่ใช่ No Do GAP คือต้องรู้ว่า GAP คืออะไรและปิด GAP

- ควรอธิบาย ความหมายของ HAPPEN Scoring ด้วย เนื่องจากกรรมการตรวจประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. อาจไม่รู้จัก

หมวด 5

ข้อ 5.1 ก

- ไม่ต้องเกริ่นยาว ตรงข้อความ “ภายใต้บริบทสังคมโลก....” ให้ตัดออกบ้าง
- เรื่องการปรับบทบาทของกรมอนามัยจากกรมวิชาการ เป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ทำให้กลยุทธ์เปลี่ยน บทบาทเปลี่ยน กรมมีการพัฒนา Competency อย่างไร มีการ Educate คน กรมอย่างไรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- A2IM ควรทำเป็นรูปภาพ

ข้อ 5.1 ข

- เรื่องบรรยากาศการทำงาน กรมมีการประเมินเรื่องสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือไม่ มีการดำเนินการให้ที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานอย่างไร

ข้อ 5.2 ก

- ให้อธิบายภาพหน้า 9 และใช้เวลาเป็นตัวเดินเรื่องเพื่อให้เห็นรอบของ ADLI
- เรื่องความผูกพันให้เทียบสิ่งที่ดำเนินการเดิมกับที่ปรับเปลี่ยนและเชื่อมเรื่องความผูกพันกับหมวด 4 ในการคืนข้อมูลในที่ประชุม TRM
- เอกสารหน้า 10 การใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย โดยการจัดโครงสร้างใหม่/รูปแบบการทำงานใหม่ เช่น Cluster ทำให้เกิดผลดีอะไรขึ้นบ้างกับกรม (ตัวอย่างเช่น การทำงานร่วมกันของสำนักอนามัยผู้สูงอายุ กับสายอนามัยสิ่งแวดล้อม)
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการปรับให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างไร
- การปรับระบบ PMS มี Best Practice อะไรบ้าง (ยกตัวอย่าง กรมเคยได้รับเชิญไปนำเสนอระบบ PMS ที่รัฐสภา /กรมการขนส่งมาตุฉาน PMS /กรมไปนำเสนอ PMS ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

ข้อ 5.2 ข

- เทียบผลการประเมินความผูกพันกับผลการดำเนินงาน คนผูกพันมากขึ้น ผลงานตามตัวชี้วัดหมวด 7 ควรจะดีขึ้น กรมมีผลงานส่งประกวดรางวัล TPSA มากขึ้น (แสดงให้เห็นถึงคนผูกพันองค์กร จึงทุ่มเทและอยากร่วมสร้างผลงานให้กับกรมมากขึ้น)

ข้อ 5.3 ค

- ให้เขียนเชื่อมกับ Career path

หมวด 6

นวัตกรรมจะปรากฏอยู่ทั้งในหมวด 2 หมวด 4 และหมวด 6 โดยในหมวด 2 และ 4 เป็นเรื่องการสร้างบรรยากาศให้คนกรมสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในกลยุทธ์ ส่วนหมวด 6 เป็นการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติจริง

ข้อ 6.1 ก

- ไม่ต้องย้อนไกลไปถึงปี 2552 ให้ย้อนแค่ 5 ปี และให้อาหมวด 2 มาเขียนอ้างอิงในประเด็นการเปลี่ยน Positioning ของกรม ที่ส่งผลต่อการปรับกระบวนการ
- อธิบายการออกแบบกระบวนการ และการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

ข้อ 6.1 ข

- มีการสื่อสารกระบวนการอย่างไรให้คนกรรับทราบ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ
- มีระบบการ Control กระบวนการอย่างไร ให้อยู่ในมาตรฐานที่กำหนด ความถี่ในการควบคุมกำกับ (ทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุกเดือน เป็นต้น)
- มีระบบการทบทวนกระบวนการอย่างไร มีการกำหนดความถี่ในการทบทวนหรือไม่ อย่างไร
- มีการออกแบบ (Design) กระบวนการสนับสนุนอย่างไร

ข้อ 6.2 ก

- Lean มีประโยชน์อย่างไรบ้าง (อาจยกตัวอย่างของกองคลัง ที่ช่วยลด Cycle Time)
- อธิบายเรื่องการ Screen & Select ใน CBP ว่าช่วยควบคุมต้นทุนอย่างไร

ข้อ 6.2 ข

- CBP ให้เขียนไว้ที่ Supply Chain
 - มีวิธีการเลือกหน่วยงานที่มาร่วมในการปฏิบัติงานอย่างไร มีการกำหนดข้อกำหนดในการทำงานร่วมกันหรือไม่ อย่างไร (เช่น กำหนดเป็น Joint KPI / ใช้ระบบงบประมาณเป็นข้อกำหนดในการทำงานร่วมกัน เป็นต้น)
- ถ้าหน่วยงานที่มาร่วมในการปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดกรมมีการดำเนินการอย่างไร และกรมมี Feedback ต่อผู้มาร่วมดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือไม่ อย่างไร

ข้อ 6.2 ค

- กรมมีแผน BCP (Business Continuity Plan) หรือไม่ อย่างไร กรมควรมีการวิเคราะห์ว่าจะมีเหตุฉุกเฉินอะไรบ้างที่ทำให้กรมทำงานต่อไม่ได้ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ระบบล่ม และกรมจะมีแผน BCP อะไรบ้าง (อาจตอบคำถามนี้โดยใช้แผนของศูนย์อนามัยที่ผ่านการประเมิน HA จะมีแผนเตรียมพร้อมเกี่ยวกับงานบริการ เช่น กรณีไฟดับซึ่งจะส่งผลต่อตู้เก็บ Vaccine เครื่องช่วยหายใจของเด็ก เป็นต้น)

ข้อ 6.2 ง

- ใช้ข้อมูลหมวด 4 เชื่อมกับหมวด 2 (Learning Organization และ Learning Personnel)
- การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เช่น LIKE Talk Award ,การส่งรางวัล TPSA
- การนำนวัตกรรมไปขยายผลและไปใช้ประโยชน์
- นวัตกรรมที่เกิดจากกระบวนการสร้างคุณค่า เช่น TPSA
- นวัตกรรมที่เกิดจากกระบวนการสนับสนุน เช่น FIN , HR (รางวัล NACC)

ข้อเสนอแนะต่อ Work Flow หมวด 6

1) การเฝ้าระวังเป็นบทบาทของกรม คร. ไม่ใช่บทบาทของกรมอนามัย เสนอให้เปลี่ยนจาก เฝ้าระวังสุขภาพเป็น เฝ้าระวังสุขภาพและปัจจัยกำหนดสุขภาพ (Health Determinant) ซึ่ง Health Determinant จะรวมเรื่องพฤติกรรมสุขภาพอยู่ด้วย

2) key process ,output/product ให้แยกเป็นสายบน และสายล่าง

product สายบน คือ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย/มาตรฐาน (เป็นหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลาง)

product สายล่าง คือ นวัตกรรม, รูปแบบบริการ, ความรู้, สถานการณ์, เครื่องมือ ,social action หรือ Community Action คือ action ที่ทำโดยเครือข่าย (เป็นหน้าที่ ศูนย์อนามัย)

กลยุทธ์ สายบนและสายล่างต้องเป็นไปในทางเดียวกันและเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน แต่ละกล่องใน work flow ต้องเชื่อมกัน และ output ต้องชัด

3) ภาพรวม Work Flow สามารถอธิบายได้ว่า หมวด 2 ต้องกำหนดเป้าหมายในยุทธศาสตร์ และถ้าจะให้ได้เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย output ควรเป็นอย่างไร process ไหนควรทำ/ไม่ทำ หรือให้คนอื่นทำ ระบบงานในอนาคตควรเป็นอย่างไร core competency ควรเป็นอย่างไร หมวด 3 ต้องไปเก็บข้อมูล C/SH ทั้งสายบนและสายล่าง หมวด 6 ต้องออกแบบ process เพื่อให้ได้ output ตามที่ต้องการ หมวด 5 ต้องดูเรื่องคน คนที่ work และ process ที่ OK ทำให้ได้ output ที่ดี ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ หมวด 4 ต้องเก็บข้อมูลผลงานปลายทางว่าเป็นอย่างไร output/outcome ทุกตัวผลเป็นอย่างไรได้ตามเป้าหมายหรือไม่ แล้ววิเคราะห์ต่อว่าได้ตามเป้าหมาย/ไม่ได้ตามเป้าหมายเพราะอะไร โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย แล้ว Learning เพื่อปรับปรุง ซึ่งทำให้ต้องมีความรู้ใหม่ๆ เพื่อปิด GAP เอาความรู้ไปปรับแผน ปรับกระบวนการเพื่อตอบสนองลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น ส่วนหมวด 1 ต้องมองความสัมพันธ์ทุกเรื่องให้ Alignment กัน ต้องทำให้ทุก cluster เสริมแรงซึ่งกันและกัน ต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม

4) Expected Result คือ ต้องปฏิบัติการเพื่อสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ เช่น การไปทำ community setting เพื่อให้ทุก setting มี social action ที่มีประสิทธิภาพ และทุก setting ออก policy เพื่อสุขภาพ

5) จากการประชุมสุขภาพโลก ได้มีปฏิญญาเชียงใหม่ ซึ่งมี Expected Result 3 เรื่อง คือ

- คนมี Health Literacy (เพื่อพฤติกรรมสุขภาพที่ดี)
- เมืองเป็น Healthy City
- การบริหารจัดการเป็น Good Governance คือ 1. โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และ 2. มี Health in All Policies คือ All Action and Policy for Health

Expected Result ของกรมอนามัยมีครบทั้ง 3 เรื่องดังกล่าวนี้หรือยัง

ในอนาคตปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม คือ เรื่องอากาศทั้ง climate change และ ฝุ่นละออง ในเรื่องสุขภาพ สมัยก่อนสิ่งทำให้เกิดปัญหา คือ Agent และสิ่งแวดล้อม แต่ในอนาคตเกิดจาก behavior ของคน ดังนั้นจึงต้องสร้างให้เกิด Health Literacy

6) Health Promotion Action มี 3 ประเด็น (D.Nutbeam) คือ

Health Promotion Action		Output/outcome
1	Health Education	Health Literacy ส่งผลต่อ Healthy Lifestyle
2	Advocacy	Health in All Policies /Healthy Environment
3	Social Movement (การเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อให้เกิดสังคมรอบรู้)	1.Social Action (ปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพ) เช่น กรมประสานกับโรงเรียนเพื่อให้เกิด School action ประสานกับรพ.เพื่อให้ รพ. มี Environmental Action สอดคล้องกับ GREEN&CLEAN เป็นต้น 2. All Action for Health ก็คือ Health in All Policies

ดังนั้น Expected Result สายบน คือ Good governance เพื่อให้เกิด Health in All Policy ส่วนสายล่าง เพื่อให้เกิด ระบบปฏิบัติการเพื่อสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ 1.Health Promotion Action เช่น รร. ระดับเพชร 2.Health literate ทุกกลุ่มวัย, Healthy Lifestyle , Health Literate Society, Healthy City

Expected Result ของกรมอนามัย คือ Intermediate Health outcome เช่น ปัญหาเรื่องแม่ตาย กรมอนามัยไม่ควรรับผิดชอบทั้งหมดเพราะมีหลายกรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้ง non health sector ด้วย ดังนั้น กรมอนามัยจึงไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ Health Outcome แต่ควรตั้งเป้าหมายที่ Intermediate Health outcome ที่ส่งผลต่อ Health Outcome และ Impact

หน้าที่กรมอนามัยมี 3 ประเด็น คือ Education, Advocacy และ Social Movement ยกตัวอย่าง เช่น กรณี PM 2.5 กรมอนามัยควรดำเนินการ

1) Education คือการให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนรู้จักปรับตัว (Adaptive) ในการทำกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงมลพิษ

2) Advocacy คือ การ Advocate เรื่อง Health เพื่อให้ทุกภาคส่วนรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability)

3) Social Movement คือ กรมทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมอย่างไร

กรมมีบทบาทหน้าที่ในการ สังเคราะห์ ใช้ความรู้ และดูภาพรวมเพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือ และกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาด้านสุขภาพ กรมต้องหา Knowledge GAP แล้วดำเนินการ Educate ให้กับประชาชน และ Advocate ให้ทุกภาคส่วนรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability) รวมทั้งทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยอาจกำหนดเป็น joint KPI

7) ปรับ work flow โดยมอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเขียน work flow ดังนี้

- การเฝ้าระวัง มอบ KISS
- การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ มอบกองแผนงาน
- การพัฒนากฎหมายมอบ ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
- การวิจัยและนวัตกรรม มอบ ศรวน.
- การสื่อสารความรู้ มอบ สขรส.
- การพัฒนาศักยภาพ/ประสานภาคีเครือข่าย มอบสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

4. Next Step ในการจัดทำ Application Report

- นำเสนอ Application Report ต่อผู้บริหาร (หมวด 2 หมวด 5 และหมวด 6) ในการนำเสนอควรจะทำเป็น Model และถ้ามีประเด็นขอรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้แจ้งในที่ประชุมการนำเสนอ

- ประเด็นตามเกณฑ์ PMQA ที่ไม่สามารถเขียนอธิบายได้ว่ากรมทำอะไรและอย่างไรให้นำมาเป็นโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement : OFI) ในการพัฒนากรมต่อไป

ผู้สรุปประเด็นสำคัญ : นางนันทิยา ไตรรัตน์ และ นางสาวจุฬาลักษณ์ เก่งการช่าง
ผู้ตรวจสรุปประเด็นสำคัญ : นางศรีวิภา เลี้ยงพันธุ์สกุล ผอ.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร