

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ โดยส่วนราชการที่ให้บริการมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถเพิ่มผลงานโดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย หรือสามารถดำเนินการตามแผน ลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ เพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและการพัฒนาองค์กร โดยภายหลังการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ จะต้องทำรายละเอียดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและรายงานผลการดำเนินงานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

ด้วยภารกิจ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรม ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า เสนอแนะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม จึงกำหนดมาตรการให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อกำกับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในรูปแบบการทำความตกลงร่วมกันระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับผู้รับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement : PA) กำหนดให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545) ในมาตรา 12 กำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการโดยวิธีการจัดทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบาย และพันธกิจของกรมอนามัยให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้จะเป็นมาตรการในการกำกับกับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสำเร็จแล้ว ยังใช้ผลคะแนนการปฏิบัติราชการเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมอนามัยประกาศ เรื่อง “หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัยระดับหน่วยงาน” กำหนดให้มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อนำผลคะแนนไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการผลการปฏิบัติราชการ : Smart DoH PMS ที่บูรณาการฐานข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงกับระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) สู่การเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับหน่วยงาน/บุคคล (กองการเจ้าหน้าที่) โดยนำเทคโนโลยีมาต่อยอดพัฒนาจากระบบการรายงานแบบ Analog เป็น Digital (กองแผนงาน) ตามนโยบายองค์กรคุณภาพคุณธรรมในปี นั้นที่มีการปฏิรูประบบบริหารและวิธีการทำงาน หนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญของกรมอนามัย เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อรองรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้นมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจุบันปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการพัฒนาระบบรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย “SMART PA Report System” ภายใต้ระบบศูนย์ติดตามการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0) มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น มีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เป็นไปอย่างเป็นระบบ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินไปใช้บริหารผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อมูลสถานการณ์ประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา

ปีงบประมาณ	สถานการณ์และประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
พ.ศ. 2560	<p>1. มีการประเมินผลคำรับรองฯ แต่ไม่ได้นำผลคะแนนไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน</p> <p>2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล แบ่งเป็น 2 รอบ คือ รอบที่ 1 (ตุลาคม - มีนาคม) และรอบที่ 2 (เมษายน - กันยายน) ทำให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานไม่สามารถนำไปใช้ประกอบการประเมินผลระดับบุคคล (PMS) ได้จริง</p>	<p>- กรมอนามัยประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัยระดับหน่วยงาน โดยนำผลคำรับรองฯ (PA) เชื่อมโยงกับการประเมินผลระดับบุคคล (PMS)</p> <p>- ปรับเปลี่ยนรอบการประเมินผลคำรับรองฯ ระดับหน่วยงาน เป็นจำนวน 2 รอบ คือ รอบที่ 1: 5 เดือนแรก (1 ตุลาคม ถึง 28 กุมภาพันธ์) และรอบที่ 2: 5 เดือนหลัง (1 มีนาคม - 31 กรกฎาคม) เพื่อให้สามารถนำผล PA ไปประกอบการประเมินผลระดับบุคคล (PMS)</p>
พ.ศ. 2561	<p>1. การรายงานผล โดย Up load เอกสารหลักฐานขึ้นทางเว็บไซต์ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนเอกสารได้ตลอดเวลา</p> <p>2. รายละเอียด KPI Template ส่วนกลางและศูนย์อนามัย เหมือนกันไม่สอดคล้องกับบริบทการทำงาน</p>	<p>- พัฒนาโปรแกรมให้ Up load เอกสารหลักฐานขึ้นทางระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0) เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่หน่วยงานผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>- ปรับรายละเอียด KPI Template เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. หน่วยงานส่วนกลาง 2. ศูนย์อนามัยและพื้นที่เฉพาะ และ 3. หน่วยงานสายสนับสนุน เพื่อความเหมาะสมในการดำเนินงานที่ไม่เหมือนกัน และจัดทำคู่มือรายงานคำรับรองฯ สำหรับหน่วยงานที่แตกต่างกัน</p>
พ.ศ. 2562	<p>1. รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) กำหนดโดยเจ้าภาพ ซึ่งไม่เหมาะสมในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการตัวชี้วัดที่กรมฯ กำหนดให้ได้ เนื่องจากความแตกต่างในบริบทของการทำงาน</p> <p>2. กิจกรรมการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัดมีความแตกต่างกันอาจเกิดความเหลื่อมล้ำ / ความไม่เหมาะสมในการเทียบเคียง</p>	<p>- ปรับให้ทุกหน่วยงานคัดเลือกและกำหนดตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำรับรองฯ ตามบริบทของทุกหน่วยงานและพื้นที่ รวมทั้งการจัดทำรายงานตัวชี้วัด (KPI Template) อย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อความเหมาะสม โปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินงานตัวชี้วัดยิ่งขึ้น</p> <p>- ปรับรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) โดยใช้ Methodology กลาง เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเกณฑ์ในการตรวจประเมินผลให้คะแนนทุกตัวชี้วัด และจัดกลุ่มใหม่ เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. หน่วยงานส่วนกลาง 2. ศูนย์อนามัยและพื้นที่เฉพาะ 3. เฉพาะตัวชี้วัดภารกิจของหน่วยงาน (KPI Core Function) สำหรับหน่วยงานสายวิชาการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม ศูนย์ทันตระหว่งประเทศ และศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ) และ 4. ตัวชี้วัดภารกิจของหน่วยงาน/ตัวชี้วัดเพิ่มเติม (KPI Function สำหรับหน่วยงานสายสนับสนุน) เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินงานและตรวจประเมินยิ่งขึ้น</p>
	<p>3. การแนบเอกสาร/หลักฐานอ้างอิงการรายงานผลในระบบศูนย์ปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0) ไม่ถูกต้องและมีปริมาณ</p>	<p>- ปรับปรุงคู่มือการรายงานผลฯ มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อลดปริมาณเอกสารและภาระงานในการตรวจประเมินให้คะแนน "...จัดทำเอกสาร/หลักฐาน...ต้องแสดงให้เห็น</p>

ปีงบประมาณ	สถานการณ์และประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	มากเกินไปทำให้เป็นภาระงานมากของคณะทำงานตรวจประเมินฯ	หรืออธิบายอย่างชัดเจน...ยกตัวอย่างเช่น ชัดเส้นใต้ตรงประเด็นคำตอบ หรือใช้เครื่องหมาย เช่น ลูกศร หรือติกรอบสีเหลี่ยม ฯลฯ เพื่อชี้ประเด็นคำตอบให้คณะทำงานตรวจประเมินฯ สามารถตรวจ/ค้นหาหลักฐาน/คำหรือข้อความที่แสดงถึงคำตอบที่ชัดเจน..”
พ.ศ.2563	1. ทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ กรมอนามัย พ.ศ.2563 -2565 (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งพบว่า ตัวชี้วัดที่สำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ฯ บางตัวชี้วัดไม่ได้รับการขับเคลื่อนหรือผลักดันให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และมีการกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมใหม่ในแผนดังกล่าว และ Cluster ต่างๆ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัยไว้ใน House Model อีกด้วย	- ปรับแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดใหม่ โดยคำนึงถึงความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุมตัวชี้วัดที่สำคัญของกรมอนามัยซึ่งต้องดำเนินการและจัดลำดับความสำคัญในการคัดเลือกตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำรับรองฯ ของหน่วยงาน
	2. รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ระดับหน่วยงาน จำนวน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (1 ตุลาคม - 28 กุมภาพันธ์) รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (1 มีนาคม - 31 กรกฎาคม) ไม่สอดคล้องกับการรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ของกรมอนามัย	- ปรับปรุงรอบระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ตามคำรับรองฯ ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับการรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ของกรมอนามัย
	3. การออกแบบรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) โดยใช้ Methodology กลาง มีรายละเอียดมากเป็นภาระในการรายงานผล และยังไม่เห็นสมรรถนะขององค์กร ตาม AAIM , PMQA	- ปรับปรุงรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) Methodology กลาง และเชื่อมโยงการพัฒนสมรรถนะ AAIM , PMQA , DM/KM
	4. เป็นภาระงานของเจ้าภาพรับผิดชอบตัวชี้วัด/คณะทำงานตรวจประเมินฯ	- ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะทำงานตรวจประเมินฯ โดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะขององค์กรกรมอนามัย
พ.ศ.2564	1. ตัวชี้วัดที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ฯ บางตัวชี้วัดไม่ได้รับการขับเคลื่อนหรือผลักดันให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จและมีการปรับปรุงกำหนดตัวชี้วัด Cluster ต่างๆ ใน House Model เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัย	- ปรับแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดใหม่โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยง/ครอบคลุมตัวชี้วัดที่สำคัญของกรมอนามัยซึ่งต้องดำเนินการและจัดลำดับความสำคัญในการคัดเลือกตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำรับรองฯ ของหน่วยงาน ทั้งนี้ให้ศูนย์อนามัยที่ 1-12 ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อน Cluster
	2. รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ระดับหน่วยงาน ไม่สอดคล้องกับการประเมินผลระดับบุคคล (PMS) โดยประกาศเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้ขยายเวลาออกไปจากปีก่อน	- ปรับเปลี่ยนรอบเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เป็นจำนวน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (1 ตุลาคม - 28 กุมภาพันธ์) รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (1 มีนาคม - 31 กรกฎาคม) เพื่อให้สามารถนำผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ปีงบประมาณ	สถานการณ์และประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	3.ระบบรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย มีปัญหาไม่รองรับการทำงาน/ไม่เสถียร ขณะการเข้ารายงานผล	- ปรับปรุงระบบรายงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
พ.ศ.2565	1. ตัวชี้วัดสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ฯ บางตัวชี้วัดไม่ได้รับการขับเคลื่อนหรือผลักดันให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และมีการปรับปรุงกำหนดตัวชี้วัด Cluster ต่างๆ ใน House Model เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัย	- ปรับแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดโดยเพิ่มเติมเงื่อนไขสำคัญเพื่อให้มีการขับเคลื่อนตัวชี้วัดให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด ต้องนำตัวชี้วัดนั้นมาจัดทำคำรับรองฯ หากหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัดใดกำหนดว่าหน่วยงานไหนต้องเข้าร่วมดำเนินการเพื่อความสำเร็จของตัวชี้วัด ให้หน่วยงานนั้นต้องนำตัวชี้วัดมาจัดทำคำรับรองฯ ด้วย หรือหากหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัดไม่ได้กำหนดให้หน่วยงานใดเข้าร่วม ก็ไม่ต้องนำตัวชี้วัดนั้นมาดำเนินการ เป็นต้น
	2. ระบบรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย มีปัญหาไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลที่ปรากฏในรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)	- ปรับปรุง/พัฒนาระบบรายงานผลตัวชี้วัด ตามคำรับรองฯ ของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ Methodology กลาง และเกณฑ์การประเมินตามรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)
พ.ศ.2566	1. ตัวชี้วัดที่สำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ฯ บางตัวชี้วัด ไม่ได้รับการขับเคลื่อนหรือผลักดันให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และมีการปรับปรุงกำหนดตัวชี้วัด Cluster ต่างๆ ใน House Model	- ปรับแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดโดยเพิ่มเติมเงื่อนไขสำคัญเพื่อให้มีการขับเคลื่อนตัวชี้วัดให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดใด ต้องนำตัวชี้วัดนั้นมาจัดทำคำรับรองฯ หากหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัดใดกำหนดว่าหน่วยงานไหนต้องเข้าร่วมดำเนินการเพื่อความสำเร็จของตัวชี้วัด ให้หน่วยงานนั้นต้องนำตัวชี้วัดมาจัดทำคำรับรองฯ ด้วย หรือหากหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัดไม่ได้กำหนดให้หน่วยงานใดเข้าร่วม ก็ไม่ต้องนำตัวชี้วัดนั้นมาดำเนินการ เป็นต้น
	3. ระบบรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย มีปัญหาไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลที่ปรากฏในรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)	- ปรับปรุง/พัฒนาระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ Methodology กลาง และเกณฑ์การประเมินตามรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)
	4. การตรวจประเมินคะแนนตัวชี้วัดฯ ระดับคะแนนที่ 1-3 ที่ผ่านมากลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นผู้ตรวจประเมิน ซึ่งมีหลายหน่วยงานโดยเฉพาะหน่วยงานส่วนภูมิภาคหลายหน่วยงานมีการวิเคราะห์สถานการณ์ในระดับพื้นที่ได้ดี	- ปรับแนวทางการตรวจประเมิน เพื่อให้เจ้าภาพรับทราบสถานการณ์ ข้อมูลการวิเคราะห์ที่หน่วยงานดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าภาพนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินงานและวางแผนขับเคลื่อนดำเนินงานต่อไป

วิวัฒนาการกับการพัฒนา SMART PA Report System

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เริ่มมีการปรับปรุงระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย จากการส่งรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร (หนังสือ) และการรายงานโดยการแนบเป็นไฟล์โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบรายงานและให้มีการกรอกข้อมูลรายงานผลพร้อมแนบเอกสารทางระบบออนไลน์ผ่านระบบรายงานศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0) และให้มีการนำคะแนนมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการประจำปี โดยปรับเปลี่ยนรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ระดับหน่วยงาน เป็นจำนวน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (1 ตุลาคม ถึง 28 กุมภาพันธ์) และรอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (1 มีนาคม – 31 กรกฎาคม) เพื่อให้สามารถนำผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้ทุกหน่วยงานมีการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีการปรับปรุงแบบการรายงานประเมินตนเองของหน่วยงาน โดยพัฒนาโปรแกรมให้ Up load เอกสารหลักฐานขึ้นทางระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0) เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่หน่วยงานผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และปรับกิจกรรมการดำเนินงานตัวชี้วัดที่แตกต่างกันไปตามบริบทของหน่วยงานและพื้นที่ โดยให้รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่ไม่เหมือนกันและจัดทำคู่มือรายงานคำรับรองฯ สำหรับหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวน 3 เล่ม ได้แก่ 1.หน่วยงานส่วนกลาง 2.ศูนย์อนามัยและพื้นที่เฉพาะ และ 3. หน่วยงานสายสนับสนุน เพื่อความเหมาะสมในการดำเนินงานตัวชี้วัดยิ่งขึ้น

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นปีแรกที่มีการปรับปรุงแบบการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) โดยการนำกระบวนการคุณภาพเข้ามาใช้ในการรายงานผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้พัฒนาคุณภาพของการดำเนินงานตัวชี้วัดและการนำส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มากขึ้น คือ มีการออกแบบรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) โดยใช้ Methodology กลางเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเกณฑ์ในการตรวจประเมินผลให้คะแนนทุกตัวชี้วัด จึงมีผลกระทบทำให้ทุกหน่วยงานต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีการปรับรอบระยะเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานและการรายงานผลลัพธ์ของตัวชี้วัดและสอดคล้องกับระยะเวลารายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองฯ และนำคะแนนผลการประเมินฯ ไปใช้บริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีโดยประกาศเลื่อนเงินเดือนได้ปรับขยายไปจากปีก่อน และกำหนดแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดใหม่โดยคำนึงถึงความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุมตัวชี้วัดที่สำคัญของกรมอนามัยและ Clusterต่างๆ มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัยใน House Model และปรับปรุง Methodology กลาง เพื่อการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) เพื่อพัฒนาสมรรถนะ AAIM, PMQA, DM/KM สอดแทรกไปในรายละเอียดตัวชี้วัดแต่ละตัว เช่น ผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ, ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, การประเมินความเสี่ยง, เทคโนโลยีการสื่อสารและดิจิทัล, ด้านข้อมูลวิชาการ กฎระเบียบ และอื่น ๆ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้ปรับรอบการรายงานและประเมินผลฯ โดยกลับไปใช้เช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562 คือ รอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (1 ตุลาคม - 28 กุมภาพันธ์) รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (1 มีนาคม - 31 กรกฎาคม) เพื่อให้สามารถนำคะแนนผลการประเมินฯ ไปใช้บริหารผลการปฏิบัติงานประจำปี และประกาศเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้ตามเวลาที่กำหนดและกำหนดแนวทางคัดเลือกตัวชี้วัดใหม่โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงตัวชี้วัดสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จและ

ปรับปรุง/พัฒนาระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองฯของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ Methodology กลางและเกณฑ์การประเมินตามรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) เช่น รายการข้อมูลที่น่ามาใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ 2.ด้านผู้รับบริการ 3.ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4.ด้านประเมินความเสี่ยง 5.ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและดิจิทัล 6.ด้านข้อมูลวิชาการ การให้เลือกความสอดคล้องของมาตรการกับกลยุทธ์ PIRAB และการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการภายใต้ระบบศูนย์ติดตามการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0) ของกองแผนงาน และเปลี่ยนการรายงานเป็นแนบลิ้งค์เอกสารที่เข้าถึงข้อมูลได้ ซึ่งเอกสารอัปเดตไว้หน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานแทนการอัปโหลดเข้าระบบทั้งหมด

ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีการทบทวน ปรับปรุง/พัฒนาระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองฯของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ Methodology กลางและเกณฑ์การประเมินตามรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) ปรับลดรายละเอียดรายการข้อมูลที่น่ามาใช้ แยกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1.ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัด 2.ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3.ทำเนียบผู้รับบริการ และมีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้วิธีการแนบไฟล์ข้อมูล C/SH เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นสาธารณะ เพิ่มช่องแสดงเวลาคุยและแก้ไขข้อมูล เพื่อให้สามารถระบุเวลาและตรวจสอบได้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดโดยเพิ่มเติมเงื่อนไขสำคัญให้มีการขับเคลื่อนตัวชี้วัดให้เหมาะสม และทบทวน ปรับปรุง/พัฒนาระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองฯของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ Methodology กลางและเกณฑ์การประเมินตามรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) พัฒนาระบบให้มีความเสถียรมากยิ่งขึ้น ลดรายการที่ไม่จำเป็น ไม่สร้างภาระงาน และเห็นความต่อเนื่องของการดำเนินงานตัวชี้วัดมากขึ้น และรูปแบบการรายงานยังคงเป็นการแนบลิ้งค์เอกสารและหลักฐานอยู่หน้าเว็บไซต์หน่วยงาน

ปัจจัยความสำเร็จ

ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาจากเดิมเป็นนวัตกรรมการบริหารจัดการผลการปฏิบัติราชการ : Smart DoH PMS ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 เป็นต้นมาพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนเป็น “SMART PA Report System” ภายใต้ระบบศูนย์ติดตามการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยสามารถรายงานผลคำรับรองการปฏิบัติราชการได้ อีกทั้งยังติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลผ่านระบบได้ ส่งผลให้การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

คุณค่าของ Innovation

ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ถูกใช้งานจริงมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 – 2566 โดยปัจจุบันปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีหน่วยงานเข้ามารายงานตัวชี้วัดในระบบ 41 หน่วยงาน ตัวชี้วัดในระบบ 81 ตัวชี้วัด ผู้ใช้งานมีทั้งผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด เจ้าภาพตัวชี้วัดที่ตรวจให้คะแนน รวมถึงผู้บริหารหน่วยงาน และหน่วยงานมีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานประกอบการพิจารณาในรูปแบบที่สามารถสืบค้นข้อมูลย้อนหลังและสามารถจัดทำสรุปวิเคราะห์ในภาพรวมของหน่วยงานได้

การพัฒนาต่อยอดในอนาคต

เพื่อรองรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้นมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้มีการวางแผนการปรับปรุงระบบในอนาคต ในการตรวจประเมินคำรับรองฯ ให้มีความง่ายขึ้นและสอดคล้องกับการตรวจให้คะแนน และพัฒนาต่อยอดเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนนโยบายของผู้บริหารในอนาคตกับการกำหนดตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อไป

กุมภาพันธ์ 2566

นางสาวบุศรินทร์ ทนันทชัยบุตร
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร