กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

กลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คำนำ

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกลุ่มตรวจสอบภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ที่ได้ลงนามร่วมกัน สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมฯ ได้กำหนดกรอบการประเมินผลแบ่งออกเป็น ๒ มิติ คือ มิติภายนอก (ประเมินผลด้านประสิทธิผล และด้านคุณภาพ) และมิติภายใน (ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร) ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนงานตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมฯ หน่วยงาน ซึ่งกลุ่มตรวจสอบภายในได้ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามกรอบแนวทางที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ได้จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ให้หน่วยงานได้ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ในกลุ่มตรวจสอบภายในได้ใช้ในการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อไป

กลุ่มตรวจสอบภายใน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข
มีนาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ๑

ปฏิทินการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒

มิติภายนอก : การประเมินประสิทธิผล

ตัวชี้วัดที่ ๑ ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด) ๕

๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายของกรมฯ

๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ๘

๑.๑.๒ ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้ดีขึ้น ๑๐

๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน ๑๒

มิติภายนอก : การประเมินคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ๑๓

มิติภายใน : การประเมินประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ๑๗

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ๑๙

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ๒๒

ภาคผนวก

- คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒๗
- ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒๘
- ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓๐

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	ผู้รับผิดชอบ
มิติภายนอก		**๖๐**	
การประเมินประสิทธิผล (๕๐)	**๑. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน**	**๕๐**	
	๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน / งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายของกรม (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด) **(จำนวน ๓ ตัวชี้วัดขึ้นไป และสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดเอกสาร งบประมาณรายจ่ายให้นำตัวชี้วัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทุกตัว กำหนดเป็นตัวชี้วัดย่อยนี้ด้วย)** ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการ การควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ๑.๑.๒ ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้ดีขึ้น ๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน	๕๐ (๑๕) (๒๐) (๑๕)	 นางนงลักษณ์ พาหุกุล นางณัฐณิชา กลัมพสุต นางวิไลพร บัวแดง
	๑.๒ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานตัวชี้วัดกรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน (KPI ปรับปรุงประสิทธิภาพฯ/PA/การประเมินผู้บริหารองค์กร/นโยบายสำคัญเร่งด่วน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ) เป็นต้น **(หากหน่วยงานไม่มีตัวชี้วัดนี้ให้นำหนักไปรวมไว้ที่ตัวชี้วัดที่ ๑.๑)**	-	-
การประเมินคุณภาพ (๑๐)	**๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน**	**๑๐**	นางณัฐณิชา กลัมพสุต
มิติภายใน		**๔๐**	
การประเมินประสิทธิภาพ (๓๐)	**๓. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม**	**๒๐**	นางนงลักษณ์ พาหุกุล นางวิไลพร บัวแดง
	๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญของหน่วยงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	**๑๐**	นางณัฐณิชา กลัมพสุต
การพัฒนาองค์การ (๑๐)	**๕. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข**	**๑๐**	นางวิไลพร บัวแดง
	รวมน้ำหนัก	**๑๐๐**	

ปฏิทินการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม
ตุลาคม–พฤศจิกายน ๒๕๖๒	• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารยกร่างกรอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานและลงนาม (หน่วยงาน/ศบส./สสม.) เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ • กลุ่มพัฒนาระบบบริหารแจ้งเวียนทุกหน่วยงาน
พฤศจิกายน–ธันวาคม ๒๕๖๒	• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและหน่วยงานจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด • เสนอผู้บริหารกรมฯ ให้ความเห็นชอบ
ธันวาคม ๒๕๖๒ – มกราคม ๒๕๖๓	• ผู้บริหารตรวจสอบตัวชี้วัดและรายละเอียดตัวชี้วัด และเจรจากับหน่วยงาน (หากมีข้อสงสัย)
มกราคม ๒๕๖๓	• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ระดับหน่วยงาน เสนอผู้บริหารกรมฯ ให้ความเห็นชอบ • แจ้งเวียนทุกหน่วยงานทราบและนำสู่การปฏิบัติงาน
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	• หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (รอบ ๕ เดือน) • คณะกรรมการประเมินกรมฯ ตรวจผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ของแต่ละหน่วยงาน
มีนาคม ๒๕๖๓	• แจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทุกหน่วยงาน และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบ ๑
สิงหาคม ๒๕๖๓	• หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (รอบ ๑๑ เดือน) • คณะกรรมการประเมินกรมฯ ตรวจผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ของแต่ละหน่วยงาน
กันยายน ๒๕๖๓	• แจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทุกหน่วยงาน และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบ ๒

ทั้งนี้อาจมีการปรับกิจกรรมตามความเหมาะสม ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะมีบันทึกแจ้ง

หมายเหตุ

๑) หากหน่วยงานไม่ส่งข้อมูลให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะถูกปรับลดคะแนนภาพรวมกิจกรรมละ ๐.๐๑๐๐ คะแนนต่อวัน (นับเฉพาะวันทำการ)

๒) หากหน่วยงานไม่ดำเนินการคณะกรรมการประเมินของกรมฯจะให้คะแนนเท่ากับ ๐ และหากดำเนินการไม่แล้วเสร็จจะให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

๓) ผลการปฏิบัติราชการฯ รอบ ๕ และ ๑๑ เดือน ประเมินผลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหารพัฒนาขึ้น เพื่อนำผลการประเมินส่งให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบการพิจารณาจัดสรรแรงจูงใจ (รอบ ๑ และ ๒ ของการประเมิน)

๔) หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหารกรมฯ และผู้อำนวยการหน่วยงาน จำนวน ๓๕ หน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงานตามกฎกระทรวงฯ ฉบับ พ.ศ.๒๕๕๒	หน่วยงานจัดตั้งภายใน
๑. สำนักบริหาร ๒. สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ ๓. กองวิศวกรรมการแพทย์ ๔. กองแบบแผน ๕. กองสุขศึกษา ๖. กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน ๗. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๘. กลุ่มตรวจสอบภายใน ๙. กองกฎหมาย ๑๐. กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ } รอประกาศราชกิจจานุเบกษา	๑. กองสุขภาพระหว่างประเทศ ๒. กลุ่มแผนงาน ๓. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ๖. สำนักผู้เชี่ยวชาญ ๗. ศูนย์คุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ ๘. ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ ๙. – ๒๐. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ ๑-๑๒ ๒๑. – ๒๕. ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ๕ แห่ง

ประเด็นประเมินผล : มิติภายนอก

- **๑. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน**
  - ๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายของกรม **(ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)**
  - ๑.๒ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานตัวชี้วัดกรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน (KPI ปรับปรุงประสิทธิภาพฯ/PA/การประเมินผู้บริหารองค์กร/นโยบายสำคัญเร่งด่วน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ) เป็นต้น
    (หากหน่วยงานไม่มีตัวชี้วัดนี้ให้นำน้ำหนักไปรวมไว้ที่ตัวชี้วัดที่ ๑.๑)
- **๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน**

มิติภายนอก

มิติภายนอก : การประเมินประสิทธิผล

ตัวชี้วัดที่ ๑ ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)
น้ำหนัก : ร้อยละ ๕๐

ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายของกรมฯ
น้ำหนัก : ร้อยละ ๕๐
คำอธิบาย :

• พิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจหลัก และการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมฯ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
• ตัวชี้วัดตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมฯ มีดังนี้

ลำดับที่	ตัวชี้วัดตามคำของบประมาณ	เป้าหมาย	เจ้าภาพ
ตัวชี้วัดระดับกระทรวง			
๑	จำนวน อสม. ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็น อสม. หมอประจำบ้าน	๘๐,๐๐๐ คน	สช.
๒	ร้อยละของผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมายได้รับการดูแลจาก อสม. หมอประจำบ้าน มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๗๐	
๓	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพความงาม และแพทย์แผนไทย	๕	กสป.
ตัวชี้วัดระดับกรม			
๑	ร้อยละของการเบิกจ่ายของรายการค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการภาครัฐ	๑๐๐	สบ.
๒	จำนวนฐานข้อมูลที่พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก เพื่อตอบสนองการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ	๓ ฐาน	กลุ่มเทค
๓	ร้อยละของสถานพยาบาลภาคเอกชน และสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด	๙๐	สพรศ./กสพส.
๔	ร้อยละของชุมชนมีการดำเนินงานพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพให้กับประชาชน	๕๐	ส.
๕	จำนวน อสม. ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็น อสม. หมอประจำบ้าน	๘๐,๐๐๐ คน	สช.
๖	ร้อยละครอบครัวมีศักยภาพในการจัดการสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๗๐	สช.
๗	จำนวนตำบลที่พัฒนาเป็นตำบลจัดการคุณภาพชีวิต	๗,๒๕๕ ตำบล	สช.
๘	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนในพื้นที่ให้บริการสุขศาลาพระราชทานเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ	๑๐	สช./กผ.
๙	ร้อยละของสถานพยาบาลภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลเพิ่มขึ้น	๕	สพรศ./กสพส.
๑๐	ร้อยละของสถานพยาบาลกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริม พัฒนา และมีศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมการแพทย์	๑๐	สพรศ./กสพส.
๑๑	ร้อยละของสถานพยาบาลภาครัฐกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ ระดับคุณภาพ	๘๐	บ./วศ.
๑๒	ร้อยละของสถานพยาบาลและสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้รับการเฝ้าระวังตามที่กฎหมายกำหน	๗๐	สพรศ./กสพส./กม.
๑๓	ร้อยละของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ในพื้นที่ท่องเที่ยวเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด	๙๐	กสพส.
๑๔	อัตราการขยายตัวของรายได้จากการให้บริการสุขภาพและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	๔	กสป.
๑๕	จำนวนระบบการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบไร้รอยต่อ	๕ แห่ง	สช.
๑๖	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพ การติดตาม ดูแลผู้ใช้ ผู้เสพ และผู้ติดยาเสพติด หลังการบำบัดรักษา	๒๙	สช.

ที่มา : เอกสารงบประมาณรายจ่ายตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (กลุ่มแผนงาน)
หมายเหตุ : ให้นำตัวชี้วัดตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายของกรมฯ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานทุกตัว มากำหนดเป็นตัวชี้วัดในประเด็นนี้ด้วย

ตารางและสูตรการคำนวณ :

ตัวชี้วัด (๑.๑.i)	น้ำหนัก (W_i)	เกณฑ์การให้คะแนนเทียบกับระดับความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด					คะแนนที่ได้ ($SM_{๑.๑.i}$)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (W_i x SM_i)
		๑	๒	๓	๔	๕		
$KPI_{๑.๑.๑}$	$W_{๑.๑.๑}$	๑	๒	๓	๔	๕	$SM_{๑.๑.๑}$	($W_{๑.๑.๑}$ x $SM_{๑.๑.๑}$)
$KPI_{๑.๑.๒}$	$W_{๑.๑.๒}$	๑	๒	๓	๔	๕	$SM_{๑.๑.๒}$	($W_{๑.๑.๒}$ x $SM_{๑.๑.๒}$)
.	.	๑	๒	๓	๔	๕	.	.
.	.	๑	๒	๓	๔	๕	.	.
$KPI_{๑.๑..i}$	$W_{๑.๑.i}$	๑	๒	๓	๔	๕	$SM_{๑.๑.i}$	($W_{๑.๑.i}$ x $SM_{๑.๑.i}$)
	$\sum W_{๑.๑.๑-๑.๑.i}$							$\sum (W_{๑.๑.๑-๑.๑.๕} \times SM_{๑.๑.๑-๑.๑.๕})$

ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ

$$\frac{\sum (W_{๑.๑.๑-๑.๑.i} \times SM_{๑.๑.๑-๑.๑.i})}{\sum W_{๑.๑.๑-๑.๑.i}}$$

หรือ

$$\frac{(W_{๑.๑.๑} \times SM_{๑.๑.๑}) + (W_{๑.๑.๒} \times SM_{๑.๑.๒}) + \ldots + (W_{๑.๑.i} \times SM_{๑.๑.i})}{W_{๑.๑.๑} + W_{๑.๑.๒} + \ldots + W_{๑.๑.i}}$$

โดยที่:

W หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับตัวชี้วัดแต่ละตัว และผลรวมของน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดเท่ากับ ๑

SM หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับระดับความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด

๑.๑.๑-๑.๑.i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน:

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ๑ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	$\frac{\sum (W_{๑.๑.๑-๑.๑.i} \times SM_{๑.๑.๑-๑.๑.i})}{\sum W_{๑.๑.๑-๑.๑.i}}$
๒	
๓	
๔	
๕	

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มแผนงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๘๑๕
: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ตัวชี้วัดที่ไม่อยู่ในเอกสารงบประมาณรายจ่าย)
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๓๒

แนวทางการประเมินผล
๑. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ
✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้งมาจริง เช่น ▸ ภาพถ่าย (ภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว) ▸ รายงานการประชุม ▸ แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ ▸ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ▸ บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด ▸ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด **** ***ทั้งนี้ เอกสารที่แสดงต้องสอดคล้องกับรายละเอียดตัวชี้วัด และเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด*** **** ✍ การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามหลักฐานที่ปรากฏเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ระบุไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ
๒. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ
▸ ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ▸ ผู้จัดเก็บข้อมูล ▸ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของหน่วยงาน
๓. การสังเกตการณ์
✍ การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ▸ ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบยันความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้ ▸ ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในแบบฟอร์มและวิธีการที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจสอบข้อมูลก่อน และหลังการจัดเก็บ รวมทั้งวิธีการในการเก็บข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล ▸ ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ▸ ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น หน่วยงานมีความพร้อมให้คณะกรรมการฯ ตรวจสอบข้อมูลได้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐาน
น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕
คำอธิบาย :

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ หมายถึง หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๔๐๙.๓/ว๑๐๕ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ หมายถึง สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑-๑๒ และศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน จำนวน ๕ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๓๕ หน่วยงาน

เป้าหมาย : ระดับ ๕

เกณฑ์การให้คะแนน หมายถึง เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพของการจัดวางระบบควบคุมภายในที่กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และเกณฑ์การประเมินของกลุ่มตรวจสอบภายใน กระทรวงสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้ ๙๐ – ๑๐๐ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก, ๘๐ – ๘๙.๙๙ อยู่ในเกณฑ์ ดี, ๗๐ – ๗๙.๙๙ อยู่ในเกณฑ์ พอใช้, ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ ต้องปรับปรุง

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๑	- รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและแบ่งระดับผลการควบคุมภายในของทุกหน่วยงานเทียบกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ - ชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้ทุกหน่วยงานรู้และเข้าใจ
๒	ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา การจัดวางระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑
๓	ประเมินการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามแบบประเมินระบบการควบคุมภายในครบทุกหน่วยงาน
๔	หน่วยงานผ่านเกณฑ์ประเมินระบบควบคุมภายในตามแบบประเมินระบบการควบคุมภายใน ระดับพอใช้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานทั้งหมด (๒๘ หน่วยงาน)
๕	- หน่วยงานผ่านเกณฑ์ประเมินระบบควบคุมภายในตามแบบประเมินระบบการควบคุมภายในระดับดีและดีมากไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานทั้งหมด (๑๘ หน่วยงาน) - วิเคราะห์ สรุปผล ข้อเสนอแนะต่ออธิบดีและแจ้งทุกหน่วยงานรับทราบ

เงื่อนไข : หากหน่วยงานไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับพอใช้ แบบประเมินระบบควบคุมภายในให้หน่วยงานชี้แจงปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถจัดวางระบบควบคุมภายในได้ โดยกลุ่มตรวจสอบภายในรวบรวมปัญหาอุปสรรคพร้อมข้อเสนอแนะเสนออธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อไป ซึ่งให้ถือว่าการรายงานของแต่ละหน่วยงานสามารถนำมานับคะแนนในการปฏิบัติงานได้

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบประเมินการจัดวางระบบการควบคุมภายใน

รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด / เบอร์โทรศัพท์ : นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นางวิไลพร บัวแดง
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๒ เบอร์ภายใน ๑๘๓๒๖

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small success)

๕ เดือน	๑๑ เดือน
ดำเนินการในระดับคะแนนที่ ๑ และ ๒ แล้วเสร็จ ระดับคะแนนที่ ๓ สอบทานและประเมินจากเอกสารการจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่จัดส่งให้กลุ่มอำนวยการ สำนักบริหาร	ดำเนินการประเมินการจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานแล้วเสร็จครบถ้วนและวัดผลการประเมินของหน่วยงานตามระดับคะแนนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้ดีขึ้น

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย :

▪ **หน่วยรับตรวจ หมายถึง** หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในส่วนกลางและที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ตามแผนการตรวจสอบภายใน ที่ได้รับรายงานผลการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

▪ **แผนการตรวจสอบ** หมายถึง แผนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่กลุ่มตรวจสอบภายในได้มีการประเมินความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๖ หน่วยงาน

▪ **การดำเนินงานได้ดีขึ้น** หมายถึง การนำข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ได้แนะนำตามรายงานผลการตรวจสอบในปีที่ผ่านมาไปใช้ในการปฏิบัติงานสามารถลดข้อตรวจพบในประเด็นที่ซ้ำกับปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของประเด็นทั้งหมดที่กลุ่มตรวจสอบภายในเสนอแนะ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{B}{A} \quad X \quad ๑๐๐$$

เมื่อ A = จำนวนหน่วยรับตรวจที่ได้รับรายงานผลการตรวจสอบ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

และ B = จำนวนหน่วยรับตรวจที่นำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของประเด็นที่กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

เงื่อนไข : กรณีหน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อเสนอแนะได้ร้อยละ ๗๐ กลุ่มตรวจสอบภายในต้องจัดประชุมเพื่อให้หน่วยรับตรวจที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอแนะได้ร้อยละ ๗๐ ต้องเข้าร่วมชี้แจงต่อผู้บริหาร เพื่อที่ผู้บริหารรับทราบเหตุผลที่หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคและหาแนวทางแก้ไข และเพื่อให้หน่วยงานรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร โดยให้ถือว่าการเข้าร่วมประชุมของแต่ละหน่วยงานสามารถนำมานับคะแนนในการปฏิบัติงานได้

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการตรวจสอบ

รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด / เบอร์โทรศัพท์ : นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นางวิไลพร บัวแดง
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๒ เบอร์ภายใน ๑๘๓๒๖

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small success)

๕ เดือน	๑๑ เดือน
มีการสอบทานหน่วยงานตามแผนการตรวจสอบจำนวน ๙ หน่วยงาน และจัดทำรายงานแล้วเสร็จจำนวน ๕ หน่วยงาน	ดำเนินการวัดผลตามรายละเอียดตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน
น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕
คำอธิบาย :

▪ **การให้คำปรึกษา** หมายถึง การบริการให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการควบคุมภายใน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ลักษณะเป็นการให้คำแนะนำ โดยลักษณะและขอบเขตของภารกิจการให้คำปรึกษาจะขึ้นอยู่กับข้อหารือของผู้รับบริการ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

▪ **การประเมินความพึงพอใจ** หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้รับบริการภายในกรม/เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ) ที่มารับบริการให้คำปรึกษาของกลุ่มตรวจสอบภายใน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ทางโทรศัพท์ Line website e-mail และติดต่อด้วยตนเอง เป็นต้น โดยสรุปและวิเคราะห์ผลความพึงพอใจรอบ ๕ เดือน และ ๑๑ เดือน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕
สูตรการคำนวณ :

$$\frac{B}{A} \times ๑๐๐$$

เมื่อ A = จำนวนหน่วยรับตรวจที่ได้รับรายงานผลการตรวจสอบ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑
และ B = จำนวนหน่วยรับตรวจที่นำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของประเด็นที่กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :
ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

เงื่อนไข : -
แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบสอบถามความพึงพอใจ
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด / เบอร์โทรศัพท์ : นางวิไลพร บัวแดง
นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นางนงลักษณ์ พาหุกุล
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๒ เบอร์ภายใน ๑๘๓๒๖

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small success)

๕ เดือน	๑๑ เดือน
๑.ประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ๒.สรุปผลการให้คำปรึกษาและนำเสนอในที่ประชุมกลุ่มประจำเดือน ๓.ออกแบบเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจออนไลน์	๑.ทดลองใช้ ๒.ปรับปรุงเครื่องมือ ๓.สำรวจความพึงพอใจ และวิเคราะห์สรุปเสนอกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

มิติภายนอก : การประเมินคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐
คำอธิบาย :

• **กระบวนงาน** หมายถึง กระบวนงานหลักที่สำคัญในการปฏิบัติตามภารกิจ และสร้างคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน

• **การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงาน** หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนงานหรือวิธีการทำงาน ที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ (End to End) รวมถึงวิธีการของการพัฒนากระบวนงาน เพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้น มีคุณภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา ลดต้นทุนและทรัพยากรที่ใช้ และป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาด การทำงานซ้ำ และความสูญเสียจากผลการดำเนินการ โดยมีการลดขั้นตอน ระยะเวลา บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คล่องตัวมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น

• **กระบวนงานหลักของหน่วยงาน** ให้หน่วยงานเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกกระบวนงานจากภารกิจหลักของหน่วยงานที่จะวัดผล **จำนวน ๒ กระบวนงาน** ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารวิเคราะห์ให้จากอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการหรือคำสั่งกรมฯ หรือ กิจกรรม/งานหลักๆ ที่หน่วยงาน นั้น ทำให้กับกรมฯ และมีการส่งต่อชิ้นงาน(ผลผลิต) ให้กับผู้รับบริการภายนอกหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

โดยที่ :

วัดความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ (End to End) โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการลดขั้นตอน ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	วิเคราะห์และหาโอกาสการพัฒนาปรับปรุงกระบวนงานหลักของหน่วยงาน ๒ กระบวนงาน
๒	ดำเนินการปรับปรุง (ลดขั้นตอน ระยะเวลา ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ลดต้นทุน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น)
๓	สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข รอบ ๑๑ เดือนเสนอผู้บริหารกรมฯ และสำเนาให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๔	ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักของหน่วยงานลดลง ≤ ๑๔ %
๕	ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักของหน่วยงานลดลง ๑๕ %

หน่วยงานเจ้าภาพหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง)
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๓๓

รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด / เบอร์โทรศัพท์ : นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นางวิไลพร บัวแดง
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๒ เบอร์ภายใน ๑๘๓๒๖

แนวทางการประเมินผล :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
๑	วิเคราะห์และหาโอกาสการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการหลักของหน่วยงาน	- ผลการวิเคราะห์และหาโอกาสการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการหลักของหน่วยงาน - แจ้งรายชื่อกระบวนงานทั้ง ๒ กระบวนงานให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ภายในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓**
๒	ดำเนินการปรับปรุง	- ผลการดำเนินการปรับปรุงตามแผนฯ
๓	สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข รอบ ๑๑ เดือนเสนอผู้บริหารกรมฯ และ สำเนาให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-หน่วยงานต้องสรุปผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ (End to End) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้สำเร็จ เป็นรูปเล่มส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รวมถึงการรายงานผลรอบ ๑๑ เดือน ที่มีการปรับปรุงกระบวนงานโดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการลดขั้นตอนและ/หรือระยะเวลา พร้อมหนังสือนำส่งผู้บริหารกรมฯ และสำเนาให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๔	ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลัก ลดลง ≤ ๑๔ %	-หน่วยงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการของกระบวนงานเปรียบเทียบระหว่างก่อน – หลังการปรับปรุงกระบวนงาน (โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการลดขั้นตอนและ/หรือระยะเวลา) ลดลง ≤ ๑๔ %
๕	ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักของหน่วยงานลดลง ๑๕ %	-หน่วยงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการของกระบวนงานเปรียบเทียบระหว่างก่อน – หลังการปรับปรุงกระบวนงาน (โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการลดขั้นตอนและ/หรือระยะเวลา) ลดลง ๑๕ %

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small success)

๕ เดือน	๑๑ เดือน
๑. วิเคราะห์และหาโอกาสการพัฒนาปรับปรุงกระบวนงานหลักของหน่วยงาน ๒ กระบวนงาน ๒.ดำเนินการปรับปรุง (ลดขั้นตอน ระยะเวลา ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ลดต้นทุน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น)	๑. ดำเนินการปรับปรุง (ลดขั้นตอน ระยะเวลา ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ลดต้นทุน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น) ดำเนินการปรับปรุง (ต่อ) ๒. สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข รอบ ๑๑ เดือนเสนอผู้บริหารกรมฯ และ สำเนาให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๓. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักของหน่วยงานลดลง ≤ ๑๔ % ๔. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักของหน่วยงานลดลง ๑๕ %

ประเด็นประเมินผล : มิติภายใน

- ๓. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
- ๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
- ๕. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

มิติภายใน

มิติภายใน : การประเมินประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

• **รายจ่ายภาพรวม** หมายถึง งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่กรมฯจัดสรรให้แต่ละหน่วยงาน ประเภทงบลงทุน งบรายจ่ายอื่น งบเงินอุดหนุน และงบดำเนินงานที่ไม่รวมงบประมาณรายจ่ายขั้นต่ำจำเป็น(งบบริหารจัดการ งบค่าสาธารณูปโภค งบค่าจ้างเหมาบุคลากร งบจ้างเหมาบริการ) และงบค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ (ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานชายแดนภาคใต้ ค่าประกันสังคม พนักงานราชการ ค่าเช่าบ้าน)

• การเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมรอบ ๕ เดือน คิดจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ไปพลางก่อนที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในไตรมาส ๑ และ ๒

• การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม เป็นการวัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานในภาพรวม เทียบกับงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจะ**ใช้ข้อมูล**ผลการเบิกจ่ายดังกล่าวจาก **GFMIS ผ่านระบบ SMART๖๓ ทั้งนี้ให้หน่วยงานเจ้าภาพหลัก ๓ หน่วยงานดำเนินการดังนี้**

๑. กลุ่มแผนงาน ติดตามการลงข้อมูลระบบ SMART๖๓ ของหน่วยงาน ให้ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

๒. สำนักบริหาร (กลุ่มคลัง) ติดตามข้อมูลจากหน่วยงานและปรับ GFMIS ให้เป็นปัจจุบัน

๓. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ให้ระบบใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

• การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงาน เทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำไปรายจ่ายลงทุน หรือรายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ

แนวทางการประเมินผล	
ผู้ประเมิน	**หน่วยงาน**
☞ใช้ผลประเมินการเบิกจ่ายของหน่วยงานจาก GFMIS จากระบบ SMART๖๓ เปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน	☞หน่วยงานเร่งรัดดำเนินการเบิกจ่ายทันทีเมื่อดำเนินการกิจกรรมแล้วเสร็จ

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small success)

๕ เดือน (ร้อยละ ๒๐)	๑๑ เดือน (ร้อยละ ๒๐)
• การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมในไตรมาส ๑ และ ๒ คิดจากงบพลางก่อน (เนื่องจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้รับอนุมัติจัดสรรงบประมาณ พลางก่อน ในไตรมาส ๑ และ ๒) **สูตรการคำนวณ :** เงินงบพลางก่อนที่หน่วยงานเบิกจ่ายตั้งแต่เดือน ต.ค. ๒๕๖๒ ถึงเดือน ก.พ. ๒๕๖๓ x ๑๐๐ / วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับ(งบพลางก่อน) **เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	**สูตรการคำนวณ :** เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานเบิกจ่ายตั้งแต่เดือน ต.ค. ๒๕๖๒ ถึงเดือน ส.ค. ๒๕๖๓ x ๑๐๐ / วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ **เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๖	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๖

เงื่อนไข :

หากหน่วยงานดำเนินการตามแผนงาน/โครงการได้ครบถ้วนทุกกิจกรรม และเบิกจ่ายงบประมาณแล้วเสร็จ แต่มีงบประมาณเหลือ เนื่องจากสามารถประหยัดงบประมาณในบางกิจกรรมได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ปรับวิธี/เทคนิคการปฏิบัติราชการใหม่, จัดซื้อจัดจ้างได้ด้วยงบประมาณที่ต่ำกว่าที่ประมาณการไว้แต่งานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ฯลฯ ให้ถือว่าสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด แต่ทั้งนี้ หน่วยงานต้องดำเนินการแจ้งส่งคืนเงินให้ทันภายในระยะเวลาที่กรมฯ กำหนด

หน่วยงานเจ้าภาพ :

๑. กลุ่มแผนงาน	เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๗	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๒. สำนักบริหาร (กลุ่มคลัง)	เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๒๖	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๓. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๘๘	หน่วยงานสนับสนุน

รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด / เบอร์โทรศัพท์ : นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นางวิไลพร บัวแดง
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๒ เบอร์ภายใน ๑๘๓๒๖

มิติภายใน : การพัฒนาองค์การ

ตัวชี้วัดที่ ๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญของหน่วยงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

• **ข้อมูล (Data)** หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งประกอบ ดังนี้

๑. หน่วยงานส่วนกลาง ต้องเป็นข้อมูลพื้นฐานหรือข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องเป็นข้อมูลด้านเครื่องมือแพทย์ที่กองวิศวกรรมการแพทย์กำหนด

๓. ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ต้องเป็นข้อมูลด้านสุขภาพภาคประชาชนที่กองสนับสนุนบริการสุขภาพภาคประชาชนกำหนด

• **ฐานข้อมูล (Database)** หมายถึง แหล่งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอยู่ในรูปแฟ้มข้อมูล ประกอบด้วย Data และ Information

• **หน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

• **ความครอบคลุม** หมายถึง ระบบฐานข้อมูลจะต้องครอบคลุมภารกิจที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างครบถ้วน และกรณีเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ ต้องระบุแหล่งที่มาของข้อมูล

• **ความรวดเร็ว** หมายถึง การที่หน่วยงานจะต้องมีการจัดระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบสื่อสารหลายช่องทาง

• **ความถูกต้อง** หมายถึง การที่หน่วยงานจะต้องมีระบบการตรวจสอบแก้ไขข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและภายหลังการจัดเก็บ

• **ความทันสมัย** หมายถึง หน่วยงานต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยต้องดำเนินการปรับปรุงข้อมูลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

• **ความเชื่อมโยง** หมายถึง มีระบบที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมถึงการติดตามตรวจสอบข้อมูลร่วมกัน

• **ความน่าเชื่อถือ** หมายถึง การที่หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานให้บุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการมีส่วนรวมของประชาชนในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐ นอกจากนี้ ยังจะต้องมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และมีความน่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ

• **การสำรองข้อมูล** หมายถึง การป้องกันไม่ให้ข้อมูลสูญหายหรือถูกทำลาย โดยให้มีระบบการสำรองข้อมูลที่มีความปลอดภัย และสามารถนำกลับมาใช้ได้ในภายหลัง

หมายเหตุ ข้อมูลจะต้องถูกตรวจสอบทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

โดยที่ :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- มีการทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน
๒	- มีการกำหนดรูปแบบหรือแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓	- มีการจัดการระบบฐานข้อมูลเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ - มีระบบการตรวจสอบข้อมูลการจัดเก็บและหลังการจัดเก็บ - มีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๔	- มีการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการทดสอบการนำข้อมูลที่สำรองว่าสามารถใช้ทดแทนข้อมูลต้นฉบับได้
๕	มีการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบและเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ - ข้อมูลที่สามารถเผยแพร่ได้จะต้องระบุช่องทางการเข้าถึงให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ - ข้อมูลที่ไม่สามารถเผยแพร่หรือข้อมูลที่ต้องปกปิดจะต้องแสดงระบบงานหรือระบบการจัดการให้ผู้ประเมินตรวจสอบได้ - มีการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

<u>หมายเหตุ</u> กรณีหน่วยงานหลักมีระบบฐานข้อมูลอยู่แล้วให้พิจารณาฐานข้อมูลใหม่ที่ยังไม่เคยดำเนินงาน

แนวทางการประเมิน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
๑	- มีการเอกสารการทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน	- รายงานการทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน - บันทึกข้อความรายชื่อฐานข้อมูลของหน่วยงานต่อหัวหน้าหน่วยงาน
๒	- มีการกำหนดรูปแบบหรือแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	- รูปแบบหรือแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูล

๓	- มีการจัดการระบบฐานข้อมูลเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ - มีระบบการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและหลังการจัดเก็บ - มีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	- มีระบบการจัดการฐานข้อมูล - ระบบการตรวจสอบข้อมูล - มีการปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
๔	- มีการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการทดสอบการนำข้อมูลที่สำรองว่าสามารถใช้ทดแทนข้อมูลต้นฉบับได้	- มีแผนการสำรองข้อมูล (Data Backup) - หลักฐานที่แสดงถึงการสำรองข้อมูลและการทดสอบ
๕	มีการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบและเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ - ข้อมูลที่สามารถเผยแพร่ได้จะต้องระบุช่องทางการเข้าถึงให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ - ข้อมูลที่ไม่สามารถเผยแพร่หรือข้อมูลที่ต้องปกปิดจะต้องแสดงระบบงานหรือระบบการจัดการให้ผู้ประเมินตรวจสอบได้ - มีการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- มีการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ - มีการเผยแพร่ข้อมูลหรือเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ - มีการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small success)

๕ เดือน	**๑๑ เดือน**
๑. รายงานการทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน ๒. บันทึกข้อความรายชื่อฐานข้อมูลของหน่วยงานต่อหัวหน้าหน่วยงาน ๓. รูปแบบหรือแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูล ๔. มีระบบการจัดการฐานข้อมูล	๑. ระบบการตรวจสอบข้อมูล ๒. มีการปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ๓. มีแผนการสำรองข้อมูล (Data Backup) ๔. หลักฐานที่แสดงถึงการสำรองข้อมูลและการทดสอบ ๕. มีการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ๖. มีการเผยแพร่ข้อมูลหรือเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ๗. มีการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๒๑๐
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด / เบอร์โทรศัพท์ : นางณัฐณิชา กลัมพสุต
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๒ เบอร์ภายใน ๑๘๓๒๖

มิติภายใน : การพัฒนาองค์การ

ตัวชี้วัดที่ ๕. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

• **องค์กรแห่งความสุข** หมายถึง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกอบด้วย หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการดำเนินการตามแนวทางขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ด้วย “สุขกาย สุขใจ สุขเงิน” โดยมีการจัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการเพื่อเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข และได้รับการประเมินตามเกณฑ์องค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการขับเคลื่อนของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีความสุขในการทำงาน สามารถบริหารชีวิตให้สมดุล (Work-Life Balance) และร่วมมือร่วมใจกันเป็นทีม สบส.แห่งความสุข

• **การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข** หมายถึง การสร้างสุขโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างและดูแลบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถบริหารชีวิตให้สมดุล (Work-Life Balance) และการคิดบวก (Optimism) ในการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้วยความร่วมมือร่วมใจทุกระดับ ภายใต้การขับเคลื่อนด้วย “สุขกาย สุขใจ และสุขเงิน” สอดคล้องกับหลักการ ๓ ประการของกระทรวงสาธารณสุข ในการขับเคลื่อนกระทรวงแห่งความสุข คือ ๑) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมืออาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น ๒) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) มีความปลอดภัย เอื้อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และ ๓) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

• **เกณฑ์การประเมินองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข** มีทั้งหมด ๕ หมวด ได้แก่

หมวดที่ ๑ ความสำเร็จเชิงผลลัพธ์

๑) เป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข
- ๑.๑) มีนโยบายขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
- ๑.๒) มีการจัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาขององค์กร/หน่วยงาน
- ๑.๓) มีการติดตามและประเมินผล องค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข
- ๑.๔) ความสำเร็จของการเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข อาทิ ผลการวัดความสุขในองค์กร/หน่วยงานมีอัตราเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจต่อองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข เป็นต้น

หมวดที่ ๒ การบริหาร

มีการส่งเสริมและสร้างสุขให้บุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อาทิ การเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ สวัสดิการบุคลากร การยกย่องหน่วยงาน/บุคคล เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร/หน่วยงาน เป็นต้น

หมวดที่ ๓ การมุ่งเน้นดูแลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร

๑) มีการประเมินสุขภาพของบุคลากร และส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ
๒) มีการดูแล การจัดการทำงานที่สอดคล้องกับการสร้างสุข “สุขกาย สุขใจ สุขเงิน” ตลอดจนการสร้างสุขในมิติอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓) การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน
๔) ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรและสร้างความผูกพันในองค์กร/หน่วยงาน

หมวดที่ ๔ บรรยากาศในการทำงาน

๑) ต้นแบบการสร้างสุขอย่างต่อเนื่องของผู้นำ /ผู้บริหาร องค์กร/หน่วยงาน

๒) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อและส่งเสริมให้เกิดความสุข

๓) การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร/หน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ระบบพี่เลี้ยงที่ช่วยเหลือเกื้อกูลทุกระดับ ตั้งแต่เริ่มเข้างาน จนกระทั่งเตรียมพร้อมสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น

หมวดที่ ๕ การลงทุนเพื่อการสร้างสุขในองค์กร

๑) การจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อกระตุ้นการสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน

๒) การสื่อสารเพื่อสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน

๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน ตลอดจนระหว่างองค์กร/หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

๔) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน ตลอดจนการบูรณาการความร่วมมือกับองค์กร/หน่วยงานภายในและภายนอก

หมายเหตุ :

๑) การดำเนินงาน สบส.แห่งความสุข สอดคล้องกับการขับเคลื่อนตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข (จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน)

๒) เกณฑ์ประเมินองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีความสอดคล้องและมีเป้าหมายเพื่อการสร้างสุขในองค์กรร่วมกัน ในภาพกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงแห่งความสุข) ซึ่งจะแจ้งให้ทราบภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับชั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับชั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

โดยที่ :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน/ขั้นตอน
๑	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ที่มีการกำหนดทีมพี่เลี้ยงสร้างสุข ในองค์กร/หน่วยงาน เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข
๒	จัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติ เพื่อเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข ที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาขององค์กร/หน่วยงาน และเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการระดับกรม/ผู้อำนวยการเห็นชอบ
๓	ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการ องค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข
๔	สรุปผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯเสนอผู้บริหารกรมฯและสำเนาให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	ความสำเร็จของการเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

แนวทางการประเมินผล :

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
๑	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ที่มีการกำหนดทีมพี่เลี้ยงสร้างสุข ในองค์กร/หน่วยงาน เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหน่วยงานแห่งความสุข ที่มีการกำหนดหรือระบุทีมพี่เลี้ยงสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน
๒	จัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการเพื่อเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาขององค์กร/หน่วยงาน และเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการระดับกรม/ผู้อำนวยการเห็นชอบ	- มีแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการ องค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข (ซึ่งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร/หน่วยงาน) - บันทึกเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการระดับกรม/ผู้อำนวยการเห็นชอบแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข
๓	ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯ	เอกสารหลักฐานแสดงผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯ
๔	สรุปผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯเสนอผู้บริหารกรมฯและสำเนาให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	- รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการ องค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข
๕	ความสำเร็จของการเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	- ผลการประเมินองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข จำนวน ๒ ครั้งคือ รายงานรอบ ๕ เดือน และ ๑๑ เดือน - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลภาพรวมและสำเนาส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small success)

๕ เดือน	๑๑ เดือน
๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีการกำหนดทีมพี่เลี้ยงสร้างสุข ในองค์กร/หน่วยงานเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข	๑. จัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการเพื่อเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาขององค์กร/หน่วยงาน และเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการระดับกรม/ผู้อำนวยการเห็นชอบ ๒. ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯ ๓. สรุปผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯเสนอผู้บริหารกรมฯและสำเนาให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความสำเร็จของการเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

หน่วยงานเจ้าภาพ :

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๒

รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด / เบอร์โทรศัพท์ : นางวิไลพร บัวแดง

เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๒ เบอร์ภายใน ๑๘๓๒๖

หมายเหตุ

ทั้งนี้อาจมีการปรับเกณฑ์การประเมินในระดับคะแนนที่ ๒-๕ ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีบันทึกแจ้ง

ภาคผนวก

๑. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน กรมสนับสนับบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บันทึกข้อความ

๒๙ ม.ค. ๒๕๖๓
เวลา 14:46 น.

ส่วนราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๐ ภายใน ๑๘๓๓๒

ที่ สธ ๐๗๐๙.๐๓/ ๙๙ **วันที่** ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตามที่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดตามคิวอาร์โค้ดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามตัวชี้วัดให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

(นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์)
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
เพื่อโปรด ( ) ทราบ
( ) พิจารณา
( ) ดำเนินการ

(นางสาวสุพัฒณีย์ มาแดง)
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
๒๙ ม.ค. ๒๕๖๓

สำเนาคู่ฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โทร๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖

ที่ สธ ๐๗๐๘.๐๓/ ๕๙ **วันที่** ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ สธ ๐๗๐๙.๐๓/๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารขอส่งตัวชี้วัดและรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่ได้ปรับแก้ไขตามที่อธิบดีได้ให้ความเห็นชอบแล้ว เพื่อให้หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนก่อนใช้เป็นเอกสารให้ผู้ตรวจประเมินของกรมฯ หากมีการแก้ไขขอให้ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารภายในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓ นั้น

ในการนี้ กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนแล้ว พบว่ามีความคลาดเคลื่อนในส่วนของตารางสรุปตัวชี้วัดกลุ่มตรวจสอบภายในเสนอธิบดี (หน้า ๒) ตัวชี้วัดที่ ๓ ในช่องระดับคะแนน/เกณฑ์ รายละเอียดไม่ตรงกับคำรับรองการปฏิบัติราชการกลุ่มตรวจสอบภายใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง)
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

รับเรื่องแล้ว
๒๑/๐๑/๖๓

ร่าง
พิมพ์
ตรวจ
๒๐/๑/๖๓

กลุ่มตรวจสอบภายใน
เลขที่รับ 33
วันที่ 19/1/63
เวลา 16.23

ด่วนที่สุด **บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โทร. ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๐ ภายใน ๑๘๖๐๙

ที่ สธ๐๗๐๙.๐๓/ ๖๕ **วันที่** ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามที่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองและได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ไปแล้ว ซึ่งอธิบดีและรองอธิบดีที่กำกับหน่วยงานของท่านได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตัวชี้วัดเรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารขอส่งตัวชี้วัดและรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่ได้ปรับแก้ไขตามที่อธิบดีและรองอธิบดีได้ให้ความเห็นชอบแล้ว (ตามเอกสารแนบ) เพื่อให้หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนก่อนใช้เป็นเอกสารให้ผู้ตรวจประเมินของกรมฯ ใช้ในการประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการ และหากมีการแก้ไขขอให้ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารภายในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางพอชม ฉวีวัฒน์)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ
เลขที่รับ 3
วันที่รับ 16/1/63
เวลาที่รับ 09:21

เรียน กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ
เพื่อโปรด ( ) ทราบ
( ) พิจารณา
(✓) ดำเนินการ

(นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง)
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

คุณกฤษณ์
เจ้าพนักงานธุรการ
16/1/63

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
เลขที่รับ..... เวลา 15:16
วันที่รับ 0 3 ม.ค. 2563
เสร็จวันที่.....
ห้องอธิบดี
เลขที่รับ 15
วันที่รับ ๓ ม.ค. ๒๕๖๓
วันที่ออก.....เวลา.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โทร. ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๑๐ ภายใน ๑๘๓๓๒

ที่ สธ๐๗๐๙.๐๓/ ๑๗๙๑ **วันที่** ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตามที่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนดกรอบคำรับรองฯ ทุกหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมิติประสิทธิผลต้องมีตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๓ ตัว นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ตรวจสอบชี้วัดที่กลุ่ม**ตรวจสอบภายใน**ส่งมาแล้ว พบว่า ตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้มีการปรับปรุงตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินร่วมกับ นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน เรียบร้อยแล้ว ขอสรุปดังนี้

ตัวชี้วัดกลุ่มตรวจสอบภายใน	ก.พ.ร.เสนอ	ระดับคะแนน/เกณฑ์	
๑. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑	เห็นด้วยกับตัวชี้วัดที่หน่วยงานเสนอแต่ปรับเกณฑ์เพื่อให้กระชับ	๑	- รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและแบ่งระดับผลการประเมินระบบควบคุมภายในของทุกหน่วยงาน -ทบทวนเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายในและชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้หน่วยงาน
		๒	ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา การพัฒนาระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานฯ
		๓	- สอบทานและประเมินระบบควบคุมภายในทุกหน่วยงาน - วิเคราะห์ สรุปผล และข้อเสนอแนะเสนอต่ออธิบดีและแจ้งหน่วยงานทราบ
		๔	หน่วยงานผ่านเกณฑ์ประเมินระบบควบคุมภายในระดับพอใช้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานทั้งหมด (๒๘ หน่วยงาน)
		๕	- หน่วยงานผ่านเกณฑ์ประเมินระบบควบคุมภายในระดับดี และดีมากไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานทั้งหมด
๒.ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานควบคุมภายในได้ดีขึ้น	เห็นด้วยกับตัวชี้วัดที่หน่วยงานเสนอแต่ปรับเกณฑ์ให้ท้าทายมากขึ้น	๑	ร้อยละ ๖๐
		๒	ร้อยละ ๗๐
		๓	ร้อยละ ๘๐
		๔	ร้อยละ ๙๐
		๕	ร้อยละ ๑๐๐

๒/-๒-ตัวชี้วัด....

ตัวชี้วัดกลุ่มตรวจสอบภายใน	ก.พ.ร.เสนอ	ระดับ/เกณฑ์	
๓. ระดับความสำเร็จในการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน	ปรับชื่อตัวชี้วัดใหม่เป็น ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน	๑	ร้อยละ ๖๐
		๒	ร้อยละ ๗๐
		๓	ร้อยละ ๘๐
		๔	ร้อยละ ๙๐
		๕	ร้อยละ ๑๐๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะได้ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป จะเป็นพระคุณ

(นางพอชม ฉวีวัฒน์)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เห็นชอบ

(นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์)
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- 3 ส.ค. 2563

กลุ่มบรม.
3 ส.ค. 63
(นางพอชม ฉวีวัฒน์)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร