



IOD

INSTITUTE OF DERMATOLOGY THAILAND

คำรับรองการปฏิบัติราชการ
ของสถาบันโรคผิวหนัง
กรมการแพทย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

งานยุทธศาสตร์และแผนงาน



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์	
ขั้นตอนและวิธีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ	
ปฏิทินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ระดับโรงพยาบาล / สถาบัน / สำนัก / กอง / กลุ่ม	
กรอบการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล	
1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research , TA , CPG , MD) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	
1.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์	
1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์	
1.4 ระดับความสำเร็จของความร่วมมือด้านวิชาการและบริการกับเขตสุขภาพ	
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพ	
2.1 ระดับความสำเร็จด้านคุณภาพการให้บริการ	
2.2 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ	
3.1 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	
3.2 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุน	
3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	
มิติที่ 4 ด้านพัฒนาองค์กร	
4.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน)	
4.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
4.2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)	
4.2.2 บันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)	
4.2.3 การตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมฯ DPIS ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	
4.3 Digital Reform (Digital Transformation)	

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์

1. หลักการ/ที่มา

● มาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

“การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง ในการปฏิบัติ หน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของ ผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

● พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562

มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา 9 (3) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา 12 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อ กำหนดการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

● ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่ 4

ตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข มีเป้าหมายเพื่อ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยในส่วนกลาง เน้นการพัฒนา นโยบาย การกำกับติดตาม และการประเมินผล ภายใต้ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้านคือ

- 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภค (Promotion Prevention & Protection Excellence)
- 2) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
- 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
- 4) ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

วัตถุประสงค์

- เพื่อวางระบบการติดตามประเมินผลโดยการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคล
- เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ระดับ โรงพยาบาล/สถาบัน/สำนัก/กอง จัดทำการประเมินผลตนเอง ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการกรมการแพทย์กำหนด

2. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ดำเนินการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการภายใต้กรอบการประเมินผล 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 : ด้านประสิทธิผล แสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน	มิติที่ 2 : ด้านคุณภาพ แสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในการให้บริการที่มีคุณภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ
มิติที่ 3 : ด้านประสิทธิภาพ แสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดรอบระยะเวลาให้บริการ การบริหารงบประมาณ ประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน เป็นต้น	มิติที่ 4 : ด้านพัฒนาองค์กร แสดงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการทุนด้านมนุษย์ เพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการ

องค์ประกอบของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ระดับโรงพยาบาล/สถาบัน/สำนัก/กอง/กลุ่ม ประกอบด้วย

➤ การเจรจาข้อตกลงและประเมินผล

กรมการแพทย์ ได้มีคำสั่งที่ 435/2564 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2564 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ของทั้งระดับกระทรวง กลุ่มภารกิจ ระดับกรมและหน่วยงาน และรายงานผลการพิจารณาให้ที่ประชุมกรมการแพทย์พิจารณาต่อไป

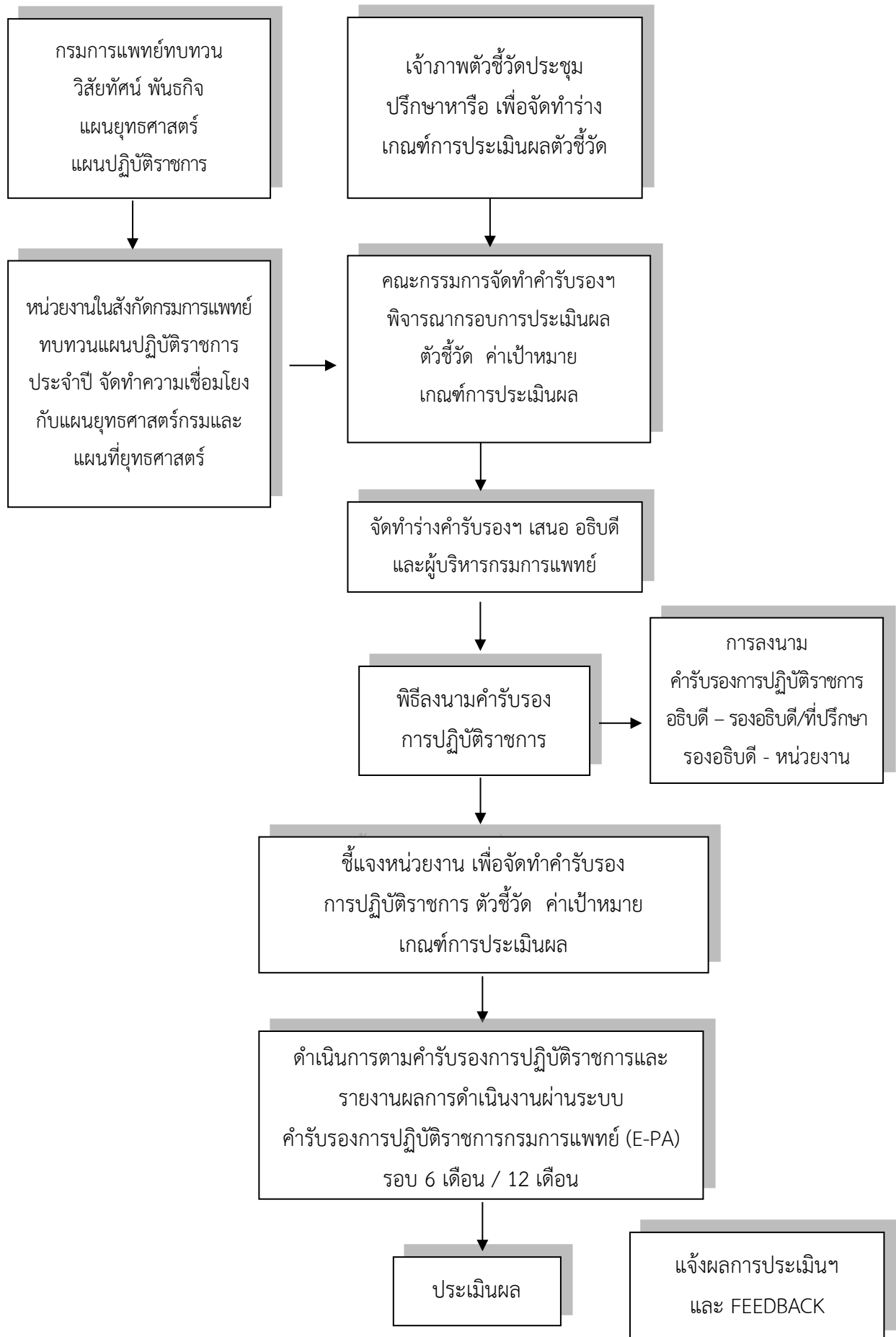
➤ วิธีติดตามประเมินผล

- ศึกษาจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานอ้างอิงของหน่วยงาน 3 ประเด็น
 - การส่งรายงานตรงเวลา - ความครบถ้วนของรายงาน - การตรวจสอบจากหลักฐานอ้างอิง
- จากการติดตาม สังเกต ของคณะกรรมการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ และความเห็นจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักของแต่ละตัวชี้วัด

➤ เอกสารประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- คำรับรองการปฏิบัติราชการ ระหว่าง อธิบดีกรมการแพทย์ กับ รองอธิบดีกรมการแพทย์ ตามคำสั่งกรมการแพทย์ เรื่อง มอบหมายอำนาจและหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมการแพทย์ และกับที่ปรึกษากกรมการแพทย์ ตามคำสั่งกรมการแพทย์ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ
- คำรับรองการปฏิบัติราชการ ระหว่าง รองอธิบดีกรมการแพทย์ กับ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/สถาบัน/สำนัก/กอง/กลุ่ม ตามคำสั่งกรมการแพทย์
- ระยะเวลาของคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คือ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565
- แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)
- รายละเอียดข้อตกลงในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กรอบการประเมินผล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้าหนัก ผลงานในอดีต เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน

ขั้นตอนและวิธีจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ



**ปฏิทินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
ระดับโรงพยาบาล / สถาบัน / สำนัก กอง / กลุ่ม**

วันที่	กิจกรรมการดำเนินงาน
6 ตุลาคม 2564	ประชุมปรึกษาหารือพิจารณารายละเอียดตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
28 ตุลาคม 2564	ประชุมคณะกรรมการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมการแพทย์ เพื่อพิจารณากรอบ และหลักเกณฑ์ คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกรม และระดับหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
22 พฤศจิกายน 2564	พิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
15 ธันวาคม 2564	ชี้แจงแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และการใช้งานระบบคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมการแพทย์ (E-PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
14-18 กุมภาพันธ์ 2565	รายงานผลการประเมินตนเอง รอบ 6 เดือน ผ่านระบบรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมการแพทย์ (E-PA)
21-25 กุมภาพันธ์ 2565	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจสอบผลการดำเนินงานของหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)
15-19 สิงหาคม 2565	รายงานผลการประเมินตนเอง รอบ 12 เดือน ผ่านระบบรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมการแพทย์ (E-PA)
22-26 สิงหาคม 2565	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจสอบผลการดำเนินงานของหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล (ร้อยละ 50)			
1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research/TA/CPG/MD) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	20	ระดับ 3	ระดับ 5
1.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์	10	ระดับ 3	ระดับ 5
1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์	10	ระดับ 3	ระดับ 5
1.4 ระดับความสำเร็จของความร่วมมือด้านวิชาการ และบริการกับเขตสุขภาพ	10	ระดับ 3	ระดับ 5
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพ (ร้อยละ 20)			
2.1 ระดับความสำเร็จด้านคุณภาพการให้บริการ กรณีที่ 1 หน่วยงานบริการ : ระดับความสำเร็จในการจัดบริการแผนกผู้ป่วยนอก (Smart OPD) กรณีที่ 2 หน่วยงานสนับสนุน : ระดับความสำเร็จในการจัดบริการหน่วยงาน (Smart Office)	15	ระดับ 3	ระดับ 5
2.2 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	5	ระดับ 3	ระดับ 5
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ (ร้อยละ 10)			
3.1 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	5	-	ระดับ 5
3.2 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุน	2	-	ระดับ 5
3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	3	ระดับ 4	ระดับ 5
มิติที่ 4 ด้านพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 20)			
4.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน)	6	ระดับ 3	ระดับ 5
4.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล			
4.2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)	2	ระดับ 3	ระดับ 5
4.2.2 บันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)	2	ระดับ 5	ระดับ 5
4.2.3 การตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมฯ DPIS ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	2	ระดับ 5	ระดับ 5
4.3 Digital Reform (Digital Transformation)	8	ระดับ 2	ระดับ 5
รวม	100		

คำรับรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
สถาบันโรคผิวหนัง กรมการแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้า หมาย	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			2562	2563	2564	1	2	3	4	5	
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล (ร้อยละ 50)											
1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research , TA , CPG , MD) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	20	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5	ตัวชี้วัดรวมฯ
1.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์	10	ระดับ 5	4	5	5	1	2	3	4	5	
1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์	10	ระดับ 5	N/A	5	5	1	2	3	4	5	
1.4 ระดับความสำเร็จของความร่วมมือด้านวิชาการและบริการกับเขตสุขภาพ	10	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5	
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ (ร้อยละ 20)											
2.1 ระดับความสำเร็จด้านคุณภาพการให้บริการ	15	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5	ตัวชี้วัดรวมฯ
2.2 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	5	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5	ตัวชี้วัดรวมฯ
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ (ร้อยละ 10)											
3.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	5	ร้อยละ 84	70.82	96.93	100	76	78	80	82	84	ตัวชี้วัดรวมฯ
3.2 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุน	2	ร้อยละ 80	66	100	100	64	68	72	76	80	ตัวชี้วัดรวมฯ
3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	3	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5	ตัวชี้วัดรวมฯ

คำรับรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
สถาบันโรคผิวหนัง กรมการแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้า หมาย	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ	
			2562	2563	2564	1	2	3	4	5		
มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 20)												
4.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน)	6	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5	ตัวชี้วัดร่วมฯ	
4.2 ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล												
4.2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)	2	ระดับ 5	N/A	5	5	1	2	3	4	5	ตัวชี้วัดร่วมฯ	
4.2.2 บันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)	2	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5		
4.2.3 การตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมฯ DPIS ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	2	ระดับ 5	N/A	N/A	5	1	2	3	4	5		
4.3 Digital Reform (Digital Transformation)	8	ระดับ 5	5	5	5	1	2	3	4	5		
รวม	100											

รายชื่อผู้กำกับดูแลและผู้จัดเก็บตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการสถาบันโรคผิวหนัง กรมการแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บข้อมูล
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล (ร้อยละ 60)			
1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research , TA , CPG , MD) เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ - องค์ประกอบที่ 1 : การกำหนดทิศทางงานวิชาการสู่ความสำเร็จ - องค์ประกอบที่ 2 : ระบบการบริหารจัดการงานวิชาการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ - องค์ประกอบที่ 3 : การจัดการผลงานวิชาการเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ - องค์ประกอบที่ 4 : โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณดำเนินการจากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่างๆ - องค์ประกอบที่ 5 : การเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สาธารณะ	20	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนางานวิจัย	1.น.ส.เบญจมาศ วันนาพ้อ 2.นายพิชญศักดิ์ พิชัย
1.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ - องค์ประกอบที่ 1 : การบริการระดับตติยภูมิและสูงกว่า (Super Tertiary Care) - องค์ประกอบที่ 2 : การรับส่งต่อ (Referral) - องค์ประกอบที่ 3 : การวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Research and Technology Assessment) - องค์ประกอบที่ 4 : การพัฒนาบุคลากร (Training) - องค์ประกอบที่ 5 : การเป็นศูนย์อ้างอิงวิชาการแพทย์ (Reference) - องค์ประกอบที่ 6 : การเป็นองค์กรระดับชาติและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย (National Body and Policy Advocacy) - องค์ประกอบที่ 7 : การมีเครือข่ายวิชาการ (Networking)	20	รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนางานวิจัย	1.นางศุภมาส สุวรรณเมฆ 2.นายศุภลักษณ์ มรัตนไพร
1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์ - องค์ประกอบที่ 1 : โครงสร้างและการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม (Structure and support system) - องค์ประกอบที่ 2 : การพัฒนาการนวัตกรรม (Development) - องค์ประกอบที่ 3 : การนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (Implement)	10	รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนางานวิจัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนาเชิงพาณิชย์	1.นางสาวเบญจมาศ วันนาพ้อ 2.นายพิชญศักดิ์ พิชัย
1.4 ระดับความสำเร็จของความร่วมมือด้านวิชาการและบริการกับเขตสุขภาพ	10	รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ	1.นางศุภมาส สุวรรณเมฆ 2.นายศุภลักษณ์ มรัตนไพร

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บข้อมูล
2.1 ระดับความสำเร็จด้านคุณภาพการให้บริการ	15	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบ สุขภาพ	
2.2 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	15	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ	1. คกก.คุณธรรม จริยธรรมความ โปร่งใส และการป้องกัน ปราบปราม การทุจริต

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ (ร้อยละ 10)		
3.1 ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	5	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ
3.2 ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	2	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ
3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	3	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บข้อมูล
4.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน)	6	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ	1. น.ส.นฤมล สุรมณีกุล 2. น.ส.จิตติมา สัมมาสิทธิ์
4.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)			
4.2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)	2	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ	คณะกรรมการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy DMS)
4.2.2 บันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)	2	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ	1. น.ส.นฤมล สุรมณีกุล 2. น.ส.มณีนรัตน์ สุราฤทธิ์
4.2.3 ข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมฯ DPIS ทุกสาย ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	2	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ	1. นางสาวนฤมล สุรมณีกุล 2. นางสาวมณีนรัตน์ สุราฤทธิ์
4.3 Digital Reform (Digital Transformation)	8	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	1. นายมานิช ทองมาก 2. นายกษิต ขวัญละมูล 3. นางสาวสุนิษา เนียมเทศ 4. นางสาวนฤมล วงษ์สม

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research /TA / CPG / MD) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

น้ำหนัก : ร้อยละ 20

พันธกิจที่สำคัญของกรมการแพทย์ คือ สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า (Appropriate Medical Technology) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม (Co-Creation) ทางวิชาการและบริการทางการแพทย์ในทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาการแพทย์ของประเทศสู่มาตรฐานสากล โดยกรมการแพทย์มียุทธศาสตร์ในการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายบริการและวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญคือ หน่วยงานต้องมีทิศทางของงานวิชาการแบบมุ่งเป้าเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณสุขด้านการแพทย์ที่สำคัญตามบริบทของกรมการแพทย์ ดังนั้นการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ การวิจัยที่มีเป้าหมายและแนวทางชัดเจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการสู่การแก้ไขปัญหาด้านการแพทย์ ซึ่งควรมีการจัดโครงสร้าง การจัดทำแผนงานวิชาการที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิชาการที่สำคัญ สามารถนำไปจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณสุขด้านการแพทย์ที่สำคัญของประเทศได้ และที่สำคัญคือ การติดตามความก้าวหน้าของแผนงานวิชาการโดยใช้ระบบบริหารจัดการที่เหมาะสมจึงจะสามารถทำให้หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ มีการพัฒนางานวิชาการที่มีคุณภาพ พัฒนาความเป็นเลิศของหน่วยงานสู่ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Centers of Excellence / National Institutes) เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและนำไปใช้ประโยชน์ได้

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (milestone) แบ่งระดับการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การกำหนดทิศทางงานวิชาการสู่ความสำเร็จ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)
2. ระบบการบริหารจัดการงานวิชาการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)
3. การจัดการผลงานวิชาการเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)
4. โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณดำเนินการจากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ (น้ำหนัก : ร้อยละ 10)
5. การเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สาธารณะ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางการงานวิชาการสู่ความสำเร็จ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	คณะกรรมการบริหาร/คณะกรรมการวิจัยของหน่วยงานกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนา งานวิชาการของหน่วยงาน
2	จัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนงานวิชาการของหน่วยงานในปิงบประมาณพ.ศ. 2565 เพื่อเป็น แนวทางการดำเนินการวิจัย ประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ และพัฒนารูปแบบการ บริการ เพื่อให้ได้ผลงานที่สามารถนำไปจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหา สาธารณสุขด้านการแพทย์ ตามภารกิจของหน่วยงานหรือศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทาง ที่หน่วยงานรับผิดชอบ
3	ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ (ในความสำเร็จระดับที่ 2) โดยมีเป้าหมายเป็นผลผลิต งานวิชาการ
4	วิเคราะห์ผลงานวิชาการที่เป็นไปตามแผนงานและทิศทางการวิจัย (Research Mapping) ของหน่วยงาน
5	วิเคราะห์ผลกระทบผลงานวิชาการของหน่วยงาน 3 ปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา งานวิชาการให้สอดคล้องกับแผนงานวิชาการและทิศทางการวิจัยของหน่วยงาน ในปิงบประมาณ พ.ศ. 2566

คำอธิบาย:

งานวิชาการ หมายถึง งานวิจัยทางการแพทย์ (Medical Research) งานประเมินเทคโนโลยีทาง การแพทย์ (Medical Technology Assessment) งานพัฒนาแนวทางเวชปฏิบัติ (Clinical Practice Guideline Development) และงานพัฒนารูปแบบงานบริการ (Model Development)

ทิศทางการงานวิชาการ (Academic Direction) หมายถึง ลักษณะหรือแนวทางการทำงานวิชาการ ที่มุ่งไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต หากดำเนินการไปตามแนวทางนี้ ความคาดหวังไม่เพียงแต่เป็น รูปธรรมที่เป็นตัวเลขที่กำหนดไว้ แต่ยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้านสุขภาพโดยลำดับ

แผนงานวิชาการ หมายถึง แผนงานวิชาการที่ถูกกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพ ที่หน่วยงานรับผิดชอบ นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการวิชาการในช่วงระยะเวลา 1 – 3 ปีหรือมากกว่า และมีการ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางการงานวิชาการของหน่วยงาน แล้วนำมากำหนดศึกษา วิจัย ประเมิน พัฒนางานวิชาการ เช่น โครงการวิจัยเดี่ยว หรือชุดโครงการวิจัยที่มีความสัมพันธ์หรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีลักษณะบูรณาการ เป็นการวิจัยที่เป็นสหสาขาวิชาการ รวมทั้งโครงการประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ และ โครงการพัฒนารูปแบบงานบริการ (Model Development) โดยงานวิชาการทั้งหมดเหล่านี้มีเป้าหมายที่จะนำ ผลงานไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจนตามแผนงานวิชาการที่ถูกกำหนดขึ้น

ความหมายที่แฝงอยู่ในตัวชี้วัด (องค์ประกอบที่ 1)

1. ทิศทางงานวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยทางการแพทย์ (Medical Research) งานประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Medical Technology Assessment) และงานพัฒนารูปแบบงานบริการ (Model Development) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และสร้างองค์ความรู้ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขด้านการแพทย์ที่สำคัญของประเทศ
2. หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์สามารถผลิตงานวิชาการเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขด้านการแพทย์ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือกรณีวิกฤตของประเทศได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
3. สนับสนุนการรวมกลุ่มนักวิชาการและทรัพยากรในการดำเนินงานวิชาการ เช่น หน่วยปฏิบัติการวิจัย เชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อสร้างทีมวิจัยและความเป็นเลิศทางการวิจัยเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะด้าน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางสาขาต่าง ๆ สามารถสร้างผลงานวิจัยทางการแพทย์ (Medical Research) งานประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Medical Technology Assessment) และงานพัฒนารูปแบบงานบริการ (Model Development) ที่สามารถนำไปประโยชน์เชิงนโยบายในระดับประเทศได้อย่างเหมาะสม
5. สนับสนุนงานวิชาการที่เป็นการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ได้จากผลผลิตงานวิจัย เพื่อขยายผลสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงนโยบายและได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

สอดคล้องกับ

1. วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมการแพทย์
2. เป้าประสงค์ที่ 1 การแพทย์ของประเทศที่เป็นเลิศและสมคุณค่า (Value Based Medical Service)
3. ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายบริการและวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ

องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการงานวิชาการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์(น้ำหนัก : ร้อยละ 25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีระบบการจัดการคุณภาพงานวิชาการ
2	กลุ่มงาน/ฝ่ายที่ดูแลงานวิชาการ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน งานวิชาการของบุคลากรในสังกัด (ให้สามารถดำเนินโครงการตามแผนจนเสร็จ)
3	จัดทำเกณฑ์การประเมินภาระงาน โดยแบ่งสัดส่วนงานบริการ (service) งานวิจัย(research) และงานวิชาการอื่น ๆ (academic) ในระดับบุคลากรให้ชัดเจน
4	มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลงานวิชาการของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงการนำผลงานไปใช้ประโยชน์
5	มีรายงานผลการดำเนินงานของ กลุ่มงาน/ฝ่าย ที่ดูแลงานวิชาการ เพื่อรายงานการบริหารจัดการงานวิชาการของหน่วยงานเป็นรอบ ๆ และประจำปี

คำอธิบาย:

งานวิชาการ หมายถึง งานวิจัยทางการแพทย์ (Medical Research) งานประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Medical Technology Assessment) งานพัฒนาแนวทางเวชปฏิบัติ (Clinical Practice Guideline Development) และงานพัฒนารูปแบบงานบริการ (Model Development)

ระบบบริหารจัดการงานวิชาการ หมายถึง ระบบส่งเสริม สนับสนุน และติดตามงานวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์แบบครบวงจร เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีการสร้างหรือระบบรองรับการดำเนินการอย่างชัดเจน

ระบบสนับสนุนงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย การจัดหาแหล่งทุน การสนับสนุนการพัฒนาหน่วยปฏิบัติการวิจัย หรือ ศูนย์วิจัยทางคลินิก การให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ การสนับสนุนและผลักดันการนำผลงานด้านวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะ การสนับสนุนงานวิจัยสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์ รวมทั้งระบบสร้างแรงจูงใจ

ระบบติดตามงานวิชาการ หมายถึง การกำกับ แนะนำ ช่วยเหลือ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการวิชาการโดยกลุ่มงานวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ หรือศูนย์วิจัยของหน่วยงาน หรือโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของหน่วยงาน หรือกลุ่มงาน/ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระบบการจัดการคุณภาพงานวิชาการ หมายถึง หน่วยงานมีคณะกรรมการจริยธรรมในคน หรือ คณะกรรมการวิจัย และคณะกรรมการบริหารที่ทำหน้าที่พิจารณาข้อเสนองานวิชาการของหน่วยงาน และหากหน่วยงานใดไม่มีคณะกรรมการจริยธรรมในคน ของหน่วยงาน แต่มีระบบหรือมาตรการในการจัดการคุณภาพงานวิชาการก่อนการดำเนินการ

ความหมายที่แฝงอยู่ในตัวชี้วัด (องค์ประกอบที่ 2)

1. สามารถวิเคราะห์และติดตามงานวิชาการด้านคุณภาพ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ผลผลิตและงบประมาณเป็นระยะตามระบบที่กำหนด
2. ผลงานวิชาการผ่านคณะกรรมการวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์/คณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน เพื่อเสนอของบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ ที่สนับสนุนงบสำหรับดำเนินการวิจัย ซึ่งมีนัยว่าหน่วยงานมีการผลิตงานวิชาการที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขด้านการแพทย์
3. สนับสนุนการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับ

1. วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมการแพทย์
2. เป้าประสงค์ที่ 1: การแพทย์ของประเทศที่เป็นเลิศและสมคุณค่า (Value Based Medical Service)
3. ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายบริการและวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการผลงานวิชาการเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน <u>นำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</u>
2	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน <u>นำเสนอ</u> ผู้บริหารให้เห็นแนวทางในการนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์
3	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์ (อย่างน้อย 1 โครงการ)
4	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์ (อย่างน้อย 2 โครงการ) โดยต้องเป็นโครงการประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ 1 โครงการ
5	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์ (อย่างน้อย 3 โครงการ) โดยต้องเป็นโครงการประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ 1 โครงการและโครงการพัฒนารูปแบบการให้บริการ (Model development) 1 โครงการ

หมายเหตุ : ผลงานวิชาการอาจเป็นผลงานใหม่ หรือผลงานต่อเนื่องที่ยังดำเนินการอยู่ สามารถนำมาอ้างอิงได้

คำอธิบาย:

ผลงานวิชาการหมายถึง ผลงานที่ได้จากการวิจัย ประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ งานพัฒนาแนวทางเวชปฏิบัติและการพัฒนารูปแบบการนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เป็นการนำผลงานการวิจัย นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนการสอน หรือสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ

การนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย หมายถึง ผลผลิตงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อสาธารณะนำไปสู่การพัฒนาเป็นนโยบายในหลายระดับ ส่งผลให้ประชาชนไทยเฉพาะกลุ่มหรือภาพรวมมีสุขภาพที่ดีขึ้น

การนำไปใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ หมายถึง ผลงานวิชาการที่สามารถนำไปพัฒนาระบบการวินิจฉัย การดูแลรักษาโรคเฉพาะทาง หรือการฟื้นฟูสุขภาพเฉพาะโรคที่เหมาะสมในประเทศไทยโดยมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกับประชาชน

การนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ หมายถึง ผลงานวิชาการที่สามารถนำไปพัฒนาและเพิ่มมูลค่าด้านเศรษฐกิจ เช่น อาหารพิเศษเฉพาะโรคสารออกฤทธิ์สกัดจากสมุนไพรที่มีสรรพคุณทางยาผ่านงานวิจัยทางคลินิก เวชสำอาง หรือเครื่องมือแพทย์อุปกรณ์การแพทย์ หรือชุดตรวจสอบการวินิจฉัยโรคเป็นต้นรวมถึงนวัตกรรมงานวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ หรือผลิตภัณฑ์ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ หรือนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

ความหมายที่แฝงอยู่ในตัวชี้วัด (องค์ประกอบที่ 3)

ประเด็นคุณค่าของผลงานวิชาการที่สามารถนำไปพัฒนานำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานและ/หรือหน่วยงานอื่นและ/หรือประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์

สอดคล้องกับ

1. วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมการแพทย์
2. เป้าประสงค์ที่ 1 การแพทย์ของประเทศไทยที่เป็นเลิศและสมคุณค่า (Value Based Medical Service)
3. ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายบริการและวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ

องค์ประกอบที่ 4 โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณดำเนินการจากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ
(น้ำหนัก : ร้อยละ 10)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีโครงการวิจัยที่ ได้รับงบประมาณ จากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 1 โครงการ ในปีงบประมาณ 2564
2	มีโครงการวิจัยที่ เสนอของบประมาณ สนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ อย่างน้อย 1 โครงการ ในปีงบประมาณ 2565
3	มีโครงการวิจัยที่ ได้รับงบประมาณ สนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ อย่างน้อย 1 โครงการ ในปีงบประมาณ 2565
4	โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ ในปีงบประมาณ 2565 มีการดำเนินงานตามแผน อย่างน้อย 1 โครงการ
5	โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ ในปีงบประมาณ 2565 มีการดำเนินงานตามแผน และ รายงานความก้าวหน้าในระบบตามที่แหล่งทุนกำหนด อย่างน้อย 1 โครงการ

คำอธิบาย:

แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ หมายถึง แหล่งทุนที่สนับสนุนงบประมาณ/ทุน สำหรับการดำเนินงานโครงการวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)/ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)/ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)/ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)/ องค์การเภสัชกรรม (GPO)/ องค์การอนามัยโลก (WHO)/ กองทุนสนับสนุนงานวิชาการ กรมการแพทย์ เป็นต้น **ทั้งนี้ แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ ไม่นับรวมเงินบำรุงของหน่วยงาน**

องค์ประกอบที่ 5 การเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สาธารณะ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ผลงานวิชาการของหน่วยงานเผยแพร่บน <u>เว็บไซต์</u> ของหน่วยงาน
2	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน เผยแพร่บน <u>เว็บไซต์</u> ของหน่วยงาน และหน่วยงานอื่น (ทั้งในหรือนอกกรมการแพทย์)
3	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน <u>นำเสนอในที่ประชุมวิชาการระดับประเทศ</u> อย่างน้อย 1 โครงการ (ปีปัจจุบัน)
4	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน <u>ตีพิมพ์วารสารทางการแพทย์ในประเทศ</u> อย่างน้อย 1 โครงการ (ปีปัจจุบัน)
5	ผลงานวิชาการของหน่วยงาน <u>นำเสนอในที่ประชุมวิชาการต่างประเทศ</u> และ/หรือ <u>ตีพิมพ์ในวารสารทางการแพทย์ต่างประเทศ</u> หรือ <u>วารสารทางการแพทย์ไทยที่เป็นที่ยอมรับ (TCI Gr1/มี Impact factor)</u> อย่างน้อย 1 โครงการ (3 ปีที่ผ่านมา)

คำอธิบาย:

วารสารทางการแพทย์ไทยที่เป็นที่ยอมรับหมายถึง วารสารที่มีผลกระทบ (Impact factor) หรือ วารสารที่ได้รับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Center, TCI)

สอดคล้องกับ

1. วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมการแพทย์
2. เป้าประสงค์ที่ 1 การแพทย์ของประเทศที่เป็นเลิศและสมคุณค่า (Value Based Medical Service)
3. ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายบริการและวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ

การคำนวณ

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางงานวิชาการสู่ความสำเร็จ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)

หน่วยงาน ก มีคณะกรรมการบริหาร/คณะกรรมการวิจัยของหน่วยงาน มีแผนยุทธศาสตร์/แผนงานวิชาการของหน่วยงาน ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายเป็นผลผลิตงานวิชาการ

ดังนั้นองค์ประกอบที่ 1 ได้ระดับคะแนน เท่ากับ 3

เทียบระดับความสำเร็จ = $3 \times 0.25 = 0.75$ คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการงานวิชาการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)

หน่วยงาน ก มีระบบการจัดการคุณภาพงานวิชาการ มีกลุ่มงาน/ฝ่ายที่ดูแลงานวิชาการ จัดทำเกณฑ์การประเมินภาระงาน และมีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม

ดังนั้นองค์ประกอบที่ 2 ได้ระดับคะแนน เท่ากับ 4

เทียบระดับความสำเร็จ = $4 \times 0.25 = 1.00$ คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการผลงานวิชาการเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)

หน่วยงาน ก มีผลงานวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ และนำเสนอผู้บริหาร และผลงานวิชาการนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์ อย่างน้อย 1 โครงการ

ดังนั้นองค์ประกอบที่ 3 ได้ระดับคะแนน เท่ากับ 3

เทียบระดับความสำเร็จ = $3 \times 0.25 = 0.75$ คะแนน

องค์ประกอบที่ 4 โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณดำเนินการจากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ

น้ำหนัก : ร้อยละ 10)

หน่วยงาน ก มีโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณจากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 1 โครงการ ในปีงบประมาณ 2564 มีโครงการวิจัยที่เสนอของบประมาณสนับสนุนจากทุกแหล่งทุนต่าง ๆ อย่างน้อย 1 โครงการในปีงบประมาณ 2565 มีโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ อย่างน้อย 1 โครงการ ในปีงบประมาณ 2565 และมีการดำเนินการตามแผน อย่างน้อย 1 โครงการ

ดังนั้นองค์ประกอบที่ 4 ได้ระดับคะแนน เท่ากับ 4

เทียบระดับความสำเร็จ = $4 \times 0.10 = 0.40$ คะแนน

องค์ประกอบที่ 5 การเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สาธารณะ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)

หน่วยงาน ก มีผลงานวิชาการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและหน่วยงานอื่น มีผลงานนำเสนอในที่ประชุมวิชาการระดับประเทศ อย่างน้อย 1 โครงการ และได้ตีพิมพ์วารสารทางการแพทย์ในประเทศ อย่างน้อย 1 โครงการ

ดังนั้นองค์ประกอบที่ 5 ได้ระดับคะแนน เท่ากับ 4

เทียบระดับความสำเร็จ = $4 \times 0.15 = 0.60$ คะแนน

สรุปผลรวมของคะแนนของหน่วยงาน ก.

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research /TA / CPG / MD) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

(น้ำหนัก : ร้อยละ 20) คำนวณจาก

คะแนนองค์ประกอบที่ 1 + คะแนนองค์ประกอบที่ 2 + คะแนนองค์ประกอบที่ 3 + คะแนนองค์ประกอบที่ 4 + คะแนนองค์ประกอบที่ 5 เป็นผลลัพธ์เท่าใด แล้วนำไปเทียบกับตารางผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ

กรณีตัวอย่าง

$$\begin{aligned}\text{ผลรวมคะแนนทั้ง 5 องค์ประกอบ} &= 0.75 + 1.00 + 0.75 + 0.40 + 0.60 \\ &= 3.50 \text{ คะแนน}\end{aligned}$$

นำผลรวมของคะแนนที่ได้เทียบตารางผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ (ดังตาราง) เป็นระดับความสำเร็จ

สรุปตัวชี้วัดที่ 1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research /TA / CPG / MD) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน ก ผลรวมของคะแนนทั้ง 5 องค์ประกอบได้เท่ากับ 3.50 คะแนน เทียบความสำเร็จได้ระดับที่ 4

ตารางผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ

ผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบ (คะแนน)	ระดับความสำเร็จ
4.01 – 5.00	5
3.01 – 4.00	4
2.01 – 3.00	3
1.01 – 2.00	2
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00	1

หมายเหตุ :

- การปิดทศนิยมตามหลักเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์
- อาจมีการปรับน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบในปีต่อไปเพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาความก้าวหน้าและผลกระทบงานวิจัยของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์

แนวทางการประเมินผล :

- รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2565 ระดับคะแนน 3
- รอบการประเมิน ครั้งที่ 2/2565 ระดับคะแนน 5

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ
รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์
รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล
รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนางานวิจัย

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวเบญจมาศ วันนาพ้อ
นายพิชญศักดิ์ พิชัย

เบอร์ติดต่อ : 095-207-2870

เบอร์ติดต่อ : 095-207-2870

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์

น้ำหนัก : ร้อยละ 10

การพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ หมายถึง โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์กรมการแพทย์ ที่ดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาความเป็นเลิศของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศทางการแพทย์ (Center of Excellence) ให้ครอบคลุม 7 องค์ประกอบ คือ

1. การบริการระดับตติยภูมิและสูงกว่า (Super Tertiary Care)
2. การรับส่งต่อ (Referral)
3. การวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Research and Technology Assessment)
4. การพัฒนาบุคลากร (Training)
5. การเป็นศูนย์อ้างอิงวิชาการแพทย์ (Reference)
6. การเป็นองค์กรระดับชาติและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย (National Body and Policy Advocacy)
7. การมีเครือข่ายวิชาการ (Networking)

การพัฒนาความเป็นเลิศทางการแพทย์ เน้นพัฒนาทั้ง 15 ด้าน คือ

- ด้านอาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม
- ด้านจักษุวิทยา
- ด้านโสต ศอ นาสิก
- ด้านโรคเกี่ยวกับข้อและกระดูก
- ด้านการจัดบริการเพื่อพระภิกษุและสามเณร
- ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์
- ด้านทันตกรรม
- ด้านระบบประสาท
- ด้านพยาธิวิทยา
- ด้านโรคมะเร็ง
- ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพในกลุ่มผู้ติดยาและสารเสพติด
- ด้านโรคทางรพ
- ด้านโรคผิวหนัง
- ด้านเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ
- ด้านโรคเด็ก

เพื่อผลักดันให้เป็นองค์กรทางการแพทย์ระดับชาติ(National Institutes) ต่อไปซึ่งการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์จะต้องดำเนินการพัฒนา และประเมินทุกองค์ประกอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็น

ข้อมูลสำหรับการพัฒนา และยกระดับศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ให้มีความสมบูรณ์ทัดเทียมระดับสากล ดังนั้นระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์จะเป็นความท้าทายของหน่วยงานในการพัฒนาให้ดำเนินการได้ครบถ้วนสมบูรณ์ครอบคลุม 7 องค์ประกอบภายใน 3 ปี

สำหรับหน่วยงานที่มีศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์นอกเหนือจากบทบาทหลักตามกฎกระทรวงฯ ทั้ง 15 ด้านแล้วหากต้องการพัฒนาความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านอื่น ๆ สามารถทำข้อตกลงโดยกำหนดศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ที่ต้องการดำเนินการเพิ่มเติมได้ เพื่อประเมิน วัตถุประสงค์ภาพ และเป็นโอกาสในการพัฒนาความเป็นเลิศทางการแพทย์ในด้านนั้น ๆ ต่อไป

ตารางผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จ	ผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบ (คะแนน)	
	รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
1	1	1
2	1.01 - 1.50	1.01 – 2.00
3	1.51 – 2.00	2.01 – 3.00
4	2.01 – 2.50	3.01 – 4.00
5	2.51 – 3.00 ขึ้นไป	4.01 – 5.00

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (milestone) แบ่งระดับการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจาก 7 องค์ประกอบดังนี้

1. การบริการระดับตติยภูมิและสูงกว่า (Super Tertiary Care)	น้ำหนักร้อยละ 15
2. การรับส่งต่อ (Referral)	น้ำหนักร้อยละ 5
3. การวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Research and Technology Assessment)	น้ำหนักร้อยละ 15
4. การพัฒนาบุคลากร (Training)	น้ำหนักร้อยละ 15
5. การเป็นศูนย์อ้างอิงวิชาการแพทย์ (Reference)	น้ำหนักร้อยละ 20
6. การเป็นองค์กรระดับชาติและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย (National Body and Policy Advocacy)	น้ำหนักร้อยละ 20
7. การมีเครือข่ายวิชาการ (Networking)	น้ำหนักร้อยละ 10

องค์ประกอบที่ 1 การบริการระดับตติยภูมิและสูงกว่า (Super Tertiary Care)

การบริการระดับตติยภูมิและสูงกว่า (Super Tertiary Care) ต้องสามารถให้การรักษาโรคที่มีอาการยุ่งยากซับซ้อนในระดับตติยภูมิหรือสูงกว่า เป็นการรักษาตามมาตรฐานแนวทางที่ถูกต้อง นำเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาพิจารณาใช้ในการดูแลรักษาอย่างเหมาะสม เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องในการใช้เทคโนโลยี วัตถุประสงค์การให้บริการทางการแพทย์ผ่านตัวชี้วัดคุณภาพทั้งเชิง Process, Outcome และ Patient Safety ของศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์

เกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบที่ 1 การบริการระดับตติยภูมิและสูงกว่า : น้ำหนักร้อยละ 15

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน : องค์ประกอบที่ 1
1	ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพเชิง Process, Outcome และ Patient Safety ของ COE 3 ตัวชี้วัด
2	ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพเชิง Process, Outcome และ Patient Safety ของ COE 4 ตัวชี้วัด
3	ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพเชิง Process, Outcome และ Patient Safety ของ COE 5 ตัวชี้วัด
4	ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพเชิง Process, Outcome และ Patient Safety ของ COE 6 ตัวชี้วัด
5	ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพเชิง Process, Outcome และ Patient Safety ของ COE 7 ตัวชี้วัด (โดยเพิ่มตัวชี้วัดด้าน Outcome)

หมายเหตุ :

1. การคัดเลือกตัวชี้วัดคุณภาพ (ตัวชี้วัดเชิง Process, Outcome และ Patient Safety) 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- 1.1 ตัวชี้วัดเชิง Process จำนวน 2 ตัวชี้วัด
- 1.2 ตัวชี้วัดเชิง Outcomes จำนวน 2 ตัวชี้วัด หรือมากกว่า
- 1.3 ตัวชี้วัดเชิง Patient Safety จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ตามแบบฟอร์ม (แบบฟอร์มตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับค่ามาตรฐาน ปีงบประมาณ 2564 ดาวน์โหลดได้ที่ <https://qr.go.page.link/CGTGa> หรือ QR code ด้านล่าง) ส่งกองวิชาการแพทย์ที่ policydms@gmail.com ภายในวันที่ 31 มกราคม 2564 ซึ่งการประเมินรอบ 12 เดือน ต้องเป็นตัวชี้วัดตามแบบฟอร์มนี้เท่านั้น

2. เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกับค่ามาตรฐาน
3. ค่ามาตรฐานต้องมี Evidence-based support ที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศหรือในระดับสากล ต้องระบุค่ามาตรฐาน และผลลัพธ์การดำเนินการให้ชัดเจนด้วย
4. สถาบันส่วนกลางและโรงพยาบาลในภูมิภาคที่มีความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านเดียวกัน ควรใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน
5. โปรดระบุข้อมูลอ้างอิงให้ชัดเจน



ดาวน์โหลดแบบฟอร์มตัวชี้วัดคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การรับส่งต่อ (Referral)

การรับส่งต่อ (Referral) สามารถรองรับการส่งต่อในโรคหรือภาวะที่โรงพยาบาลอื่น ๆ ไม่สามารถให้การรักษาได้ โดยมีการวิเคราะห์สาเหตุของการรับส่งต่อ มีการพัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลให้สามารถรับส่งต่อ (refer in) ผู้ป่วยที่ต้องการการดูแลรักษาเฉพาะทางที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น สู่การส่งกลับ (refer back) ผู้ป่วยที่มีอาการทุเลาลงให้กลับไปรักษาในโรงพยาบาลเดิมที่ส่งมา ควรมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผน การจัดการระบบส่งต่อกับโรงพยาบาลในเครือข่าย

เกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบที่ 2 การรับส่งต่อ : น้ำหนักร้อยละ 5

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน : องค์ประกอบที่ 2
1	รับ Refer ผู้ป่วยยุ่งยากซับซ้อนที่ไม่สามารถให้การรักษา หรือวินิจฉัยในโรคที่เป็นภารกิจหลัก ไม่เกินร้อยละ 65 ของจำนวนผู้ป่วยที่รับส่งต่อมา
2	รับ Refer ผู้ป่วยยุ่งยากซับซ้อนที่ไม่สามารถให้การรักษา หรือวินิจฉัยในโรคที่เป็นภารกิจหลัก ตั้งแต่ร้อยละ 65 แต่ไม่เกินร้อยละ 75 ของจำนวนผู้ป่วยที่รับส่งต่อมา
3	รับ Refer ผู้ป่วยยุ่งยากซับซ้อนที่ไม่สามารถให้การรักษา หรือวินิจฉัยในโรคที่เป็นภารกิจหลัก ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่เกินร้อยละ 85 ของจำนวนผู้ป่วยที่รับส่งต่อมา
4	รับ Refer ผู้ป่วยยุ่งยากซับซ้อนที่ไม่สามารถให้การรักษา หรือวินิจฉัยในโรคที่เป็นภารกิจหลัก ตั้งแต่ร้อยละ 85 แต่ไม่เกินร้อยละ 95 ของจำนวนผู้ป่วยที่รับส่งต่อมา
5	รับ Refer ผู้ป่วยยุ่งยากซับซ้อนที่ไม่สามารถให้การรักษา หรือวินิจฉัยในโรคที่เป็นภารกิจหลัก ร้อยละ 95 ขึ้นไปของจำนวนผู้ป่วยที่รับส่งต่อมา

หมายเหตุ :

โปรดระบุข้อมูลอ้างอิงให้ชัดเจน

- สรุปผลจำนวนผู้ป่วยยุ่งยากซับซ้อนจากหน่วยงานอื่นที่ไม่สามารถให้การรักษา หรือวินิจฉัยในโรคที่เป็นภารกิจหลัก เข้ามาได้รับการรักษาหรือวินิจฉัย เทียบกับจำนวนผู้ป่วยที่รับส่งต่อมา

องค์ประกอบที่ 3 การวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Research and Technology Assessment)

การวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Research and Technology Assessment) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทราบสาเหตุ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถนำผลการวิจัยพัฒนามากำหนดรูปแบบในการจัดบริการดูแลรักษาได้อย่างเหมาะสม สามารถกำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหามหาสุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลรักษา การลดค่าใช้จ่ายที่สำคัญ ตลอดจนการจัดบูรณาการโครงการวิจัยชุดให้มีผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นงานวิจัยที่มีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการสู่การแก้ปัญหาด้านการแพทย์ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบที่ 3 การวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ : น้ำหนักร้อยละ 15

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน : องค์ประกอบที่ 3
1	มีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพ (Burden of disease) / Service Mapping / นโยบายด้านสุขภาพของประเทศ เพื่อนำมาจัดทำแผนงานวิจัย หรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ตามบริบทของศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทาง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของประเทศ
2	จัดทำแผนงานวิจัย หรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ในข้อ 1
3	มีการจัดทำโครงการตามแผนงานวิจัยหรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์
4	ผลงานวิจัย หรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์มีการตีพิมพ์ในวารสารทางการแพทย์ไทยที่เป็นที่ยอมรับ (TCI Gr1) หรือวารสารทางการแพทย์ต่างประเทศที่มี Impact factor
5	ผลงานวิจัย หรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์สามารถนำไปจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายหรือเป็นต้นแบบการพัฒนาระบบสุขภาพ ในเขตบริการสุขภาพ หรือพื้นที่เป้าหมาย

หมายเหตุ :

1. แผนงานวิจัย หรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ หมายถึง แผนงานวิจัย หรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ถูกกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพ (Burden of disease) / Service Mapping / นโยบายด้านสุขภาพของประเทศ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นเรื่องที่อยู่ในศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ที่หน่วยงานรับผิดชอบข้างต้นตามกฎหมายกระทรวง นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการทางวิชาการ ในช่วงระยะเวลา 1 – 3 ปีหรือมากกว่า
2. ผลงานวิจัย หรือประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ หมายถึง งานวิจัยทางการแพทย์ (Medical Research) งานประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Medical Technology Assessment) งานพัฒนาแนวทางเวชปฏิบัติ (Clinical Practice Guideline Development) และงานพัฒนารูปแบบงานบริการ (Model Development) ใช้ผลงานย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
3. โปรดระบุข้อมูลอ้างอิงให้ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (Training)

การพัฒนาบุคลากร (Training) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อสร้างให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

เกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร : น้ำหนักร้อยละ 15

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	หลักสูตร Training ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
2	มีการประเมินผลหลักสูตร Training ต่อเนื่องทุกปี
3	มีการจัดหลักสูตร Training ต่อเนื่องเป็นประจำอย่างน้อย 3 ปีติดต่อกัน
4	มี International training program ที่เป็นการร่วมมือกับต่างประเทศ
5	มี International training program ที่รับ International students หรือส่ง students ไปต่างประเทศ

หมายเหตุ :

1. หลักสูตร Training คือ หลักสูตรการฝึกอบรมทางการแพทย์ เช่น แพทย์ประจำบ้าน การพยาบาลเฉพาะทาง สหวิชาชีพ ที่สถาบันฝึกอบรมของกรมการแพทย์ได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะเฉพาะทาง และหลักสูตรนั้นต้องเกี่ยวข้องหรือเป็นหลักสูตรที่อยู่ในศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ที่หน่วยงานรับผิดชอบข้างต้นตามกฎหมาย

2. เกณฑ์มาตรฐาน หมายถึง ข้อกำหนด ข้อบังคับ เงื่อนไข ที่เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อรับรองคุณภาพการฝึกอบรม โดยสภาวิชาชีพทางการแพทย์ ทางกายภาพบำบัด สหวิชาชีพ เช่น แพทยสภา ราชวิทยาลัย สภาการพยาบาล สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

3. International training program คือ หลักสูตรการฝึกอบรมนานาชาติที่เป็นความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยในหลักสูตรมีการรับ student จากต่างประเทศ และหรือส่ง student ไปฝึกอบรมที่ต่างประเทศ

4. โปรดระบุข้อมูลอ้างอิงให้ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 5 การเป็นศูนย์อ้างอิงวิชาการแพทย์ (Reference)

การเป็นศูนย์อ้างอิงวิชาการแพทย์ (Reference) เป็นแหล่งอ้างอิงข้อมูล ด้านสถานการณ์ ด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่พบ ความสูญเสียด้านชีวิตและทรัพย์สิน ทรัพยากร เครื่องมือ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำมาประมวลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ไปกำหนดเป็นนโยบาย และการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยงานอื่น รวมถึงบุคลากรเป็นที่ยอมรับอ้างอิง ได้รับเชิญเป็นคณะกรรมการในองค์กรวิชาชีพ มีผลงานวิชาการถูกนำไปใช้ประโยชน์

เกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบที่ 5 การเป็นศูนย์อ้างอิงวิชาการแพทย์ : น้ำหนักร้อยละ 20

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน : องค์ประกอบที่ 5
1	มีการอ้างอิงข้อมูลของศูนย์ความเป็นเลิศในระดับหน่วยงาน
2	มีการอ้างอิงข้อมูลของศูนย์ความเป็นเลิศในระดับกรมการแพทย์
3	มีการอ้างอิงข้อมูลของศูนย์ความเป็นเลิศในระดับกระทรวงสาธารณสุข
4	มีการอ้างอิงข้อมูลของศูนย์ความเป็นเลิศในระดับนอกกระทรวงสาธารณสุข
5	มีการอ้างอิงข้อมูลของศูนย์ความเป็นเลิศในระดับต่างประเทศ

หมายเหตุ :

1. มีการสำรวจข้อมูลภาระโรค กลุ่มอาการที่สำคัญ จะต้องเป็นโรคหรือกลุ่มอาการที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ที่หน่วยงานรับผิดชอบข้างต้นตามกฎหมายกระทรวง
2. สถาบันส่วนกลางและโรงพยาบาลในภูมิภาค สามารถร่วมดำเนินและใช้ข้อมูลเดียวกัน และมีรายงานการดำเนินการร่วมกันอย่างชัดเจน
3. โปรดระบุข้อมูลอ้างอิงให้ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 6 การเป็นองค์กรระดับชาติและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย (National Body and Policy Advocacy)

การเป็นองค์กรระดับชาติและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย(National Body and Policy Advocacy) มีการพัฒนาความเป็นเลิศทางการแพทย์ให้เป็นสถาบันระดับชาติ สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งอ้างอิงและสามารถผลักดันให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในระดับประเทศหรือระดับที่สูงขึ้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในระดับสูงต่อประชาชนจำนวนมาก

เกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบที่ 6 การเป็นองค์กรระดับชาติและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย :
น้ำหนักร้อยละ 20

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน : องค์ประกอบที่ 6
1	มีคณะกรรมการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระดับหน่วยงานที่ผ่านความเป็นชอบจากคณะกรรมการการแพทย์ระดับชาติ
2	มีการประชุมคณะกรรมการฯ และสรุปผลการวิเคราะห์ประเด็นเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย
3	จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายตาม CoE
4	นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายให้กรมพิจารณา
5	ข้อเสนอเชิงนโยบายได้รับการนำเสนอและนำไปปฏิบัติในระดับประเทศ

หมายเหตุ :

- หัวข้อในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต้องเกี่ยวข้องหรือเป็นเรื่องที่อยู่ในศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ที่หน่วยงานรับผิดชอบข้างต้นตามกฎหมายกระทรวง
- ข้อเสนอเชิงนโยบายต้องผ่านกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หรือคาดคะเนโอกาสในการปฏิบัติ หรือวิจัยประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์
- โปรดระบุข้อมูลอ้างอิงให้ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 7 การมีเครือข่ายวิชาการ (Networking)

การมีเครือข่ายวิชาการ (Network) การพัฒนาความเป็นเลิศทางการแพทย์จะเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดนั้นจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อการยกระดับการพัฒนาวิชาการแพทย์ในทุกๆระดับทั้งในและต่างประเทศ เพื่อความครอบคลุมในการขยายการพัฒนา

เกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบที่ 7 การมีเครือข่ายวิชาการ : น้ำหนักร้อยละ 10

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน : องค์ประกอบที่ 7
1	มีคณะกรรมการเครือข่ายวิชาการ (Network) ทางารแพทย์และสาธารณสุข (วิจัย และการพัฒนาบุคลากร)
2	มีเครือข่ายและผลการดำเนินงานอย่างประจักษ์ทางด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข (วิจัย และการพัฒนาบุคลากร) ร่วมกับองค์กรภายในกรมการแพทย์
3	มีเครือข่ายและผลการดำเนินงานอย่างประจักษ์ทางด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข (วิจัย และการพัฒนาบุคลากร) ร่วมกับองค์กรภายในกระทรวงสาธารณสุข
4	มีเครือข่ายและผลการดำเนินงานอย่างประจักษ์ทางด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข (วิจัย และการพัฒนาบุคลากร) ร่วมกับองค์กรภายในและนอกกระทรวงสาธารณสุข
5	มีเครือข่ายและผลการดำเนินงานอย่างประจักษ์ทางด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข (วิจัย และการพัฒนาบุคลากร) ร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศ

หมายเหตุ : โปรดระบุข้อมูลอ้างอิงให้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง TCI ที่ <https://tci-thailand.org/list%20journal.php>

แนวทางการประเมินผล :

- ระยะเวลา/ความถี่รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ทุก 6 เดือนส่งกองวิชาการแพทย์
- ทุกหน่วยบริการทางการแพทย์ สังกัดกรมการแพทย์
- หลักฐานแบบประเมินตนเองการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ ปี 2563-2564 (ดาวน์โหลดได้ที่ <https://qr.go.page.link/FLWse> หรือ QR code)
- หลักฐานข้อมูลอ้างอิงอย่างชัดเจนทุกองค์ประกอบ



ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล

รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนางานวิจัย

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางศุภมาส สุวรรณเมฆ

นายศุภลักษณ์ มิรัตน์ไพร

เบอร์ติดต่อ : 095-205-1304

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0207

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์

น้ำหนัก : ร้อยละ 10

คำนิยาม :

การจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์ หมายถึง การคิดค้นและเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินการ การบริหารจัดการบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร ตลอดจนกลยุทธ์ และเครื่องมืออย่างเป็นระบบ ที่สามารถ ดำเนินการเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ การบริการทางการแพทย์ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การประดิษฐ์ (Invention) หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบ โครงสร้าง หรือกลไกของผลิตภัณฑ์ รวมทั้งกรรมวิธี กระบวนการในการผลิต การรักษา หรือปรับปรุงคุณภาพของ ผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้น หรือทำให้เกิดผลิตภัณฑ์/บริการขึ้นใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น อุปกรณ์เครื่องมือทาง การแพทย์ ยารักษาโรค วิธีการในการให้บริการทางการแพทย์ เป็นต้น

นวัตกรรมทางการแพทย์ หมายถึง ผลิตภัณฑ์ สิ่งประดิษฐ์ บริการ กรรมวิธีที่เกี่ยวกับการยกระดับ การรักษา การวินิจฉัย การเรียนรู้ การป้องกันที่มีคุณภาพและปลอดภัยทางการแพทย์ ทั้งที่เป็นสิ่งใหม่หรือ พัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างมีนัยสำคัญและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางการแพทย์ ทั้งในเชิงสาธารณะ และเชิงพาณิชย์ได้ โดยจำแนกประเภทนวัตกรรมไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมที่ตอบสนองนโยบาย (Policy related Innovation) หมายถึง นวัตกรรมทางการแพทย์ ที่สอดคล้องนโยบายระดับประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงสาธารณสุข และนโยบาย กรมการแพทย์ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

2. นวัตกรรมบริการ (Innovation for service) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบริการด้านการแพทย์ แบบเดิม หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ความปลอดภัย ให้กับระบบสุขภาพ หรือการบริการด้านการแพทย์แบบใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาผู้ป่วยและผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว ลดความแออัด ลดความ เหลื่อมล้ำ สร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการ (Equity)

3. นวัตกรรมแห่งอนาคต (Innovation of the future) หมายถึง นวัตกรรมทางการแพทย์ที่ลด อุปสรรคและข้อจำกัดในการดูแลรักษา ก่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และแม่นยำอย่างครบวงจร สามารถ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ โดยใช้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัย

ตารางผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จ	ผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบ (คะแนน)	
	รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
1	1	0.00 – 1.00
2	1.01 – 1.50	1.01 – 2.00
3	1.51 – 2.00	2.01 – 3.00
4	2.01 – 2.50	3.01 – 4.00
5	2.51 – 3.00 ขึ้นไป	4.01 – 5.00

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (milestone) แบ่งระดับการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้างและการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม (Structure and support system)	น้ำหนักร้อยละ 20
2. การพัฒนานวัตกรรม (Development)	น้ำหนักร้อยละ 50
3. การนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (Implement)	น้ำหนักร้อยละ 30

องค์ประกอบ 1 : โครงสร้างและการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม (Structure and support system)

หน้าหลัก : ร้อยละ 20

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	หน่วยงานมีโครงสร้าง และการดำเนินงาน ในการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์	- คำสั่งคณะกรรมการพัฒนา/จัดการ นวัตกรรมทางการแพทย์ - หน่วยงานย่อยที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานนวัตกรรมทางการแพทย์
2	หน่วยงานมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนา นวัตกรรมทางการแพทย์ประจำปีงบประมาณ 2565	- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนา นวัตกรรมทางการแพทย์ประจำปี งบประมาณ 2565
3	หน่วยงานมีการวิเคราะห์ช่องว่าง/ปัญหา (Gap Analysis) การให้บริการอย่างเป็นระบบ เพื่อ หาแนวทางแก้ไข	- ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง/ปัญหา (Gap Analysis) การให้บริการอย่างเป็นระบบ
4	หน่วยงานมีกรอบแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ทางทางการแพทย์	- conceptual framework
5	หน่วยงานมีฐานข้อมูลนวัตกรรมทางการแพทย์	- ฐานข้อมูลนวัตกรรมทางการแพทย์

หมายเหตุ : ต้องดำเนินการครบทุกข้อตามลำดับ

ความหมายที่แฝงอยู่ในตัวชี้วัดตามองค์ประกอบที่ 1 คือ

1. โครงสร้างและการดำเนินงานของหน่วยงาน หมายถึง การมีโครงสร้างคณะกรรมการนวัตกรรมของ หน่วยงานให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศ เพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสเสนอความคิดสร้างสรรค์ทางการแพทย์ อาจเป็นในรูปแบบการมีคลินิกนวัตกรรมรับฟังปัญหา จัดหาเวที นำเสนอนวัตกรรม จัดกลุ่มเพิ่มเติมความรู้ หาแนวทางการช่วยเหลือ การสร้างแรงจูงใจ การมอบรางวัล ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นกำลังใจในการพัฒนา

2. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม หมายถึง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดทำขึ้น กำหนด วัตถุประสงค์ วิธีการ กระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่เกิดขึ้นใหม่หรือนำของเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้ดีขึ้น มีการ ของงบประมาณหรือมีการเตรียมการไว้สำหรับดำเนินการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ หรือแผนพัฒนา หน่วยงานในด้านนวัตกรรมโดยเฉพาะ

3. การวิเคราะห์ช่องว่าง/ปัญหา (Gap Analysis) หมายถึงการวิเคราะห์ช่องว่าง/ที่มาของปัญหาและ แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

4. กรอบแนวคิดการสร้างนวัตกรรมทางการแพทย์ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของการสร้าง นวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรและการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เครื่องมือ รูปแบบ วิธีการรวบรวม ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ฐานข้อมูลนวัตกรรมทางการแพทย์ หมายถึง ฐานข้อมูลนวัตกรรมของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน สามารถติดตามความก้าวหน้าการพัฒนานวัตกรรมได้

องค์ประกอบ 2 : การพัฒนานวัตกรรม (Development) หน้าหลัก : ร้อยละ 50

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	นวัตกรรมในหน่วยงานมีการพัฒนาระดับศักยภาพ	- แผนการพัฒนาศูนย์กลาง - ผลลัพธ์และผลผลิตที่ได้ - ใบรับรองเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ - หนังสือเชิญ/แบบตอบรับเข้าร่วมกิจกรรม
2	บุคลากรมีแนวคิดในการสร้าง/พัฒนาชิ้นงานนวัตกรรม	- concept paper
3	มีแผนปฏิบัติการนวัตกรรม (Action plan)	- Action plan
4	หน่วยงานมีต้นแบบชิ้นงานนวัตกรรม (Prototype) ที่เกิดจากแผนงาน/โครงการประจำปี หรือที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี)	- รายละเอียดนวัตกรรม (proposal) พร้อมแผนงาน/โครงการประจำปี
5	มีการสรุปรายงานการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์	- รายงานฉบับสมบูรณ์ (full paper)

ความหมายที่แฝงอยู่ในตัวชี้วัดตามองค์ประกอบที่ 2 คือ

1. การพัฒนาระดับศักยภาพนวัตกรรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดใหม่รวมถึงฝึกฝนการใช้เครื่องมือ วิธีการเพื่อพัฒนานวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. concept paper หมายถึง เอกสารที่แสดงถึงแนวทางการพัฒนานวัตกรรมอย่างย่อหรือโครงการฉบับย่อ ประกอบด้วย หัวข้อโครงการ ผู้พัฒนานวัตกรรม (นวัตกรรม) ที่มาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามศัพท์เฉพาะ และวิธีดำเนินการพัฒนานวัตกรรม

3. แผนปฏิบัติการนวัตกรรม (Action plan) หมายถึง แผนการดำเนินงานในการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ของหน่วยงาน

4. ต้นแบบนวัตกรรม (Prototype) หมายถึง การนำนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการประดิษฐ์ คิดค้น พัฒนาจนได้เป็นชิ้นงานนวัตกรรมนำมาทดลองใช้ ปรับปรุงและหรือวิจัยชิ้นงาน โดยผ่านคณะกรรมการนวัตกรรมของหน่วยงาน และหรือได้รับการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการใช้ในคน (EC)(สำหรับนวัตกรรมที่นำมาใช้ในคน) อย่างเป็นทางการ ก่อนนำมาทดลอง วิจัยในแผนกของหน่วยงานต้นสังกัด และนำผลการทดลอง การวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นจนเกิดเป็นต้นแบบนวัตกรรมที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้

5. Proposal หมายถึง รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัย ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ สมมติฐาน ความสำคัญและที่มาของปัญหา รูปแบบการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ข้อจำกัด ผลที่คาดว่าจะได้รับ และตารางปฏิบัติงาน

6. รายงานฉบับสมบูรณ์ (full paper) หมายถึง การสรุปรายงานเพื่อแสดงรายละเอียดของการพัฒนาชิ้นงานนวัตกรรมและผลของการดำเนินการ

องค์ประกอบ 3 : การนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (Implement) : ใช้น้ำหนักร้อยละ 30

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	หน่วยงานมีการคิดค้นนวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ได้จริงภายในหน่วยงาน	- หลักฐานเชิงประจักษ์การนำนวัตกรรมไปใช้ในหน่วยงาน
2	หน่วยงานนำผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์ไปเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ ทั้งภายในและหรือภายนอกหน่วยงาน หรือสาธารณะ	- หลักฐานเชิงประจักษ์ การเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ
3	หน่วยงานมีการถ่ายทอดนวัตกรรมไปใช้ในหน่วยงานอื่น	- หลักฐานเชิงประจักษ์ ในการถ่ายทอดที่แสดงการนำไปใช้ในหน่วยงานอื่น
4	มีกระบวนการจดคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	- เลขที่คำขอการจดคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และ/หรือเอกสารที่แสดงว่าอยู่ในกระบวนการขอจดคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา
5	มีเครือข่ายการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมสามารถนำไปใช้เชิงสาธารณะ และหรือเชิงพาณิชย์	- ข้อสรุปในการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม /รายชื่อหน่วยงาน องค์กรที่ร่วมพัฒนา และหรือสัญญาความร่วมมือ และหรือข้อตกลงการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม

ความหมายที่แฝงอยู่ในตัวชี้วัดตามองค์ประกอบที่ 3 คือ

1. หลักฐานเชิงประจักษ์การนำนวัตกรรมไปใช้ในหน่วยงาน หมายถึง หนังสือ เอกสารที่หน่วยงานประกาศนำนวัตกรรมทางการแพทย์ขึ้นนั้นมาใช้ในหน่วยงาน รูปถ่ายการนำนวัตกรรมไปใช้งาน
2. หลักฐานเชิงประจักษ์ในการถ่ายทอดนวัตกรรมไปใช้ในหน่วยงานอื่น หมายถึง หนังสือ เอกสารที่หน่วยงานอื่นขอนำนวัตกรรมทางการแพทย์ไปใช้ประโยชน์รูปถ่ายการนำนวัตกรรมไปใช้งาน
3. การจับคู่เจรจาไปสู่การพัฒนาต่อยอด หมายถึง การมีแผนการดำเนินการและข้อสรุปในการพัฒนาต่อยอดสู่การจับคู่เจรจา ซึ่งเป็นกระบวนการตั้งแต่ 2 หน่วยงาน ทำการเจรจาเพื่อพัฒนานวัตกรรมให้ได้มาตรฐานหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน เป็นที่ยอมรับ มีความเหมาะสม และสามารถยืดหยุ่นได้ซึ่งอาจเป็นวัตถุดิบของหรือบริการทางการแพทย์ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพยายามหาข้อยุติต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. กระบวนการจดคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา หมายถึง การเขียนหนังสือคำร้องขอจดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร และหรือลิขสิทธิ์ โดยส่งผ่านกรมการแพทย์ให้ดำเนินการ และหรือได้รับเลขคำขอจดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร และหรือลิขสิทธิ์จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา
5. การนำไปใช้เชิงสาธารณะ หมายถึง นวัตกรรมที่สามารถเป็นต้นแบบนำไปพัฒนาระบบการดูแลรักษา วินิจฉัยทางการแพทย์ หรือฟื้นฟูผู้ป่วยในโรงพยาบาล สถานพยาบาลอื่นในประเทศหรือต่างประเทศได้อย่างแพร่หลาย

6. การนำไปใช้เชิงพาณิชย์ หมายถึง นวัตกรรมที่สามารถนำไปเพิ่มมูลค่าด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดรายได้ต่อหน่วยงานภายใต้ข้อกำหนดของกรมการแพทย์

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์
รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนางานวิจัย
ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนาเชิงพาณิชย์

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวเบญจมาศ วันนาพ่อ
นายพิชญศักดิ์ พิชัย

เบอร์ติดต่อ : 095-207-2870

เบอร์ติดต่อ : 095-207-2870

ตัวชี้วัดที่ 1.4 : ระดับความสำเร็จของความร่วมมือด้านวิชาการและบริการกับเขตสุขภาพ

น้ำหนัก : ร้อยละ10

คำอธิบาย:

กรมการแพทย์ ในฐานะเป็นองค์กรทางวิชาการ มีบทบาทภารกิจในการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการและการจัดบริการในทุกภาคส่วน และสนับสนุนให้หน่วยงานภายใต้กระทรวงสาธารณสุขขับเคลื่อนการจัดบริการทางสุขภาพที่เป็นปัญหาทางสุขภาพที่สำคัญของประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) ภายใต้หลักการ “เครือข่ายบริการที่ไร้รอยต่อ” ในรูปแบบของการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระบบบริการระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ จนถึงศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูงและการพัฒนาระบบส่งต่อภายในเครือข่ายเพื่อให้เกิดการดูแลประชาชนได้เบ็ดเสร็จภายในเครือข่าย เสริมสร้างการเข้าถึงบริการของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการในเขตสุขภาพ กรอบในการดำเนินการที่สำคัญ คือการพัฒนาศักยภาพของหน่วยบริการทางสาธารณสุขในแต่ละระดับให้เป็นไปตามขีดความสามารถที่กำหนด จากการดำเนินการด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพเพื่อรองรับและแก้ไขปัญหาสุขภาพที่สำคัญของประเทศที่ผ่านมาพบว่า ประสบผลสำเร็จและเกิดผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพส่งมอบให้กับประชาชน และยังคงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ 2565 กระทรวงสาธารณสุข และคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข รวมทั้งองค์กรด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ได้เล็งเห็นความสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข (Big Rock) ในเขตสุขภาพเพื่อให้เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการที่เป็นเอกภาพ คล่องตัว และสามารถปรับระบบบริการให้ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจให้กับเขตสุขภาพ และกำหนดพื้นที่เป้าหมายนำร่อง การปฏิรูปในเขตสุขภาพที่ 1, 4, 9 และ 12 ในการขับเคลื่อนและดำเนินการตามกิจกรรมปฏิรูปฯ ให้มีความเชื่อมโยงกัน กรมการแพทย์ได้มุ่งเน้นสนับสนุนการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการและการจัดบริการเพื่อแก้ไขปัญหาทางสุขภาพที่สำคัญของประชาชน รวมถึงการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) ด้านต่าง ๆ

คำนิยาม :

เขตสุขภาพ หมายถึง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเขตสุขภาพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ของเขตสุขภาพที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการสุขภาพด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและรักษาโรค รวมถึงการฟื้นฟูสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ พัฒนาการดำเนินงานไปสู่การมีสุขภาพแข็งแรงของคนไทย โดยได้แบ่งออกเป็น 13 เขตสุขภาพครอบคลุมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เขตสุขภาพนั้น

โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคที่มีการจัดบริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยและผู้มารับบริการประกอบด้วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า และโรงพยาบาลหรือสถาบันที่รักษาโรคเฉพาะทางด้านต่าง ๆ จำนวน 32 แห่ง

ความร่วมมือด้านวิชาการและบริการ หมายถึง กิจกรรมด้านวิชาการและบริการ ที่หน่วยงานกรมการแพทย์ สนับสนุนให้แก่หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่เขตสุขภาพ ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ การสนับสนุนด้านวิชาการนวัตกรรมทางการแพทย์ การวิเคราะห์ปัญหาและจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในเขตสุขภาพ เป็นต้น

การปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข โดยมีกิจกรรมหลักในแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) มีเป้าประสงค์เพื่อให้ผู้ป่วย ผู้เสี่ยงโรคและผู้สูงอายุ ได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทันสมัย มีความรอบรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น สามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้ พร้อมทั้งผู้สูงอายุสามารถดูแลสุขภาพตนเองและได้รับการบริหารและรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพที่บ้านและในชุมชน โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชน จะเน้นโดย การขับเคลื่อนการดำเนินงาน/โครงการภายใต้กิจกรรม Big Rock เพื่อเป็นกรอบการขับเคลื่อนและกำกับติดตาม

กิจกรรม Big rock ตามแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิรูปการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่ เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ เช่น การพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน EIDs, แผน BCP : Resilience to COVID-19 2) การปฏิรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วย 3) การปฏิรูประบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริหารการรักษายาที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม 4) การปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเอกภาพ บูรณาการ เป็นธรรมทั่วถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง และ 5) การปฏิรูปเขตสุขภาพให้มีระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์และเขตสุขภาพร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขตามบทบาทภารกิจ ที่สอดคล้องกับกิจกรรม Big Rock หรือการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) สาขาต่าง ๆ อย่างน้อย 1 ด้าน
2	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์และเขตสุขภาพมีการวิเคราะห์ส่วนขาด (gap) ของระบบสุขภาพตามบทบาทภารกิจ โดยใช้กรอบแนวคิด Six - building blocks plus
3	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์และเขตสุขภาพมีการจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับกิจกรรม Big Rock ตามแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) หรือการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) สาขาที่สอดคล้องกับภารกิจกรมการแพทย์
4	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์มีการสนับสนุนด้านวิชาการและบริการตามภารกิจของกรมการแพทย์ ที่สอดคล้องกับ Big Rock ในเขตสุขภาพนำร่องตามแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หรือการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) แก่เขตสุขภาพ
5	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์มีการรวบรวม สรุปผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค

หมายเหตุ : โรงพยาบาลในพื้นที่เป้าหมายนำร่องการปฏิรูปในเขตสุขภาพที่ 1, 4, 9 และ 12 จำเป็นต้องดำเนิน

กิจกรรม Big Rock ในแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

แนวทางการประเมินผล

- รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2565 ระดับคะแนน 3
- รอบการประเมิน ครั้งที่ 2/2565 ระดับคะแนน 5

คำอธิบายแนวทางการประเมิน :

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์และเขตสุขภาพ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูป ประเทศด้านสาธารณสุขตามบทบาทภารกิจ ที่ สอดคล้องกับกิจกรรม Big Rock หรือการ พัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) สาขาต่าง ๆ อย่างน้อย 1 ด้าน	1. เอกสารการวิเคราะห์การเข้าถึง บริการด้านสุขภาพและการกระจาย ทรัพยากรต่าง ๆ 2. เอกสารการวิเคราะห์ข้อมูลตาม บทบาทภารกิจโรงพยาบาล/สถาบัน สังกัดกรมการแพทย์
2	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์และเขตสุขภาพ มีการวิเคราะห์ส่วนขาด (gap) ของระบบสุขภาพ ตามบทบาทภารกิจโดยใช้กรอบแนวคิด Six - Building blocks plus	ข้อมูลการวิเคราะห์ส่วนขาด (gap) ระบบสุขภาพที่พึงประสงค์ตามกรอบ แนวคิด Six - Building blocks plus
3	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์และเขตสุขภาพ มีการจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับ กิจกรรม Big Rock ตามแผนปฏิรูปประเทศ ด้านสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) หรือการ พัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) สาขาที่สอดคล้องกับภารกิจกรมการแพทย์	แผนงาน/โครงการที่ได้รับการสนับสนุน จากกรมการแพทย์
4	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์มีการสนับสนุน ด้านวิชาการและบริการตามภารกิจของกรมการ แพทย์ ที่สอดคล้องกับ Big Rock ในเขต สุขภาพนำร่องตามแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับ ปรับปรุง) หรือการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) แก่เขตสุขภาพ	กิจกรรมการสนับสนุนด้านวิชาการและ/ หรือบริการตามภารกิจของกรมการ แพทย์
5	โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์มีการรวบรวม สรุปผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค	รายงานสรุปผลการดำเนินงานและ ปัญหาอุปสรรค

รายละเอียดดำเนินการ

แบ่งเป็น 2 กรณี : ดำเนินการตามรายละเอียดแนบท้าย

กรณีที่ 1 หน่วยงานที่เป็นสำนักงานการแพทย์เขตสุขภาพที่ 1-12 กรมการแพทย์

กรณีที่ 2 หน่วยงานเฉพาะทางที่ดูแลรับผิดชอบ COE / Service plan และไม่เป็นสำนักงานการแพทย์เขตฯ

กรณีที 1 หน่วยงานทีเป็นสำนัการแพทยเขตสุขภาพที 1-12 กรมการแพทย		
เขตสุขภาพ	รพ./สถาบัน	สำนัการแพทยเขตสุขภาพ กรมการแพทย
1*	โรงพยาบาลประสาทเซียงใหม่	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 1
	โรงพยาบาลธัญญารักษแม่ฮ่องสอน	
2	โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 2
3	โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 3
4*	สถาบันโรคทรวงอก	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 4
5	โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ (วัดไร่ขิง)	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 5
6	โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 6
7	โรงพยาบาลธัญญารักษขอนแก่น	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 7
8	โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 8
9*	โรงพยาบาลราชวิถี	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 9
10	โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 10
11	โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 11
12*	โรงพยาบาลธัญญารักษสงขลา	สำนัการแพทยเขตสุขภาพที 12
	โรงพยาบาลธัญญารักษปัตตานี	
หมายเหตุ * หมายถึง เขตสุขภาพนำร่องกิจกรรม Big Rock ตามแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)		

กรณีที่ 2 หน่วยงานเฉพาะทางที่ดูแลรับผิดชอบ COE/Service plan (ไม่เป็นสำนักงานการแพทย์เขตสุขภาพ)	
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	ด้านอาชีวเวชศาสตร์
โรงพยาบาลเลิดสิน	ด้านภาวะการเกิดกระดูกหักซ้ำในผู้สูงอายุ
โรงพยาบาลสงฆ์	ด้านพระสงฆ์
สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์	ด้าน Intermediate Care (การดูแลระยะกลาง)
สถาบันทันตกรรม	ด้านทันตกรรมผู้สูงอายุ
สถาบันประสาทวิทยา	ด้านโรคหลอดเลือดสมอง
สถาบันพยาธิวิทยา	ด้านพยาธิวิทยา
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	ด้านโรคมะเร็ง
สถาบันบำบัดรักษายาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี	ด้านยาเสพติด
สถาบันโรคผิวหนัง	ด้านโรคผิวหนัง
สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ	ด้านผู้สูงอายุ
สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี	ด้านทารกแรกเกิด
โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณธัญบุรี	ด้านการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบ ประคับประคอง (Palliative Care)
โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่	ด้านยาเสพติดในพื้นที่ภาคเหนือ
โรงพยาบาลธัญญารักษ์อุดรธานี	ด้านยาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี	ด้านสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคตะวันออก
โรงพยาบาลเวชชารักษ์ ลำปาง	ด้านผู้พิการในพื้นที่ภาคเหนือ
โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง	ด้านโรคผิวหนังในภาพรวมของเขตร้อนภาคใต้
หมายเหตุ : ดำเนินสอดคล้องกับกิจกรรม Big Rock หรือการพัฒนาระบบบริการตามภารกิจ	

กรอบแนวคิด Six - Building blocks plus

Six - Building blocks plus	Gap	Plan
1. ระบบบริการ (Service delivery)		
2. กำลังคนด้านสุขภาพ (Health workforce)		
3. ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ (Financing)		
4. สื่อองค์ความรู้/เทคโนโลยีทางการแพทย์ (Assess to essential medicines)		
5. ระบบข้อมูลสารสนเทศ (Health information system)		
6. ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล (Leadership/government)		
7. การมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง (Stakeholder participation)		

ผู้กำกับตัวชี้วัด :

รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์

รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวสมมาส สุวรรณเมฆ

นายศุภลักษณ์ มิรัตน์ไพร

เบอร์ติดต่อ : 095-205-1304

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0207

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จด้านคุณภาพการให้บริการ

น้ำหนัก : ร้อยละ 15

แบ่งเป็น 2 กรณี :		น้ำหนัก (ร้อยละ)
กรณีที่ 1 : หน่วยงานบริการ	ระดับความสำเร็จในการจัดบริการแผนกผู้ป่วยนอก (Smart OPD)	15
กรณีที่ 2 : หน่วยงานสนับสนุน	ระดับความสำเร็จในการจัดบริการหน่วยงาน (Smart Office)	15

หมายเหตุ : กรณีที่ 1 หน่วยงานบริการ ประกอบด้วย

1	โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	17	โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี
2	โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)	18	โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง
3	โรงพยาบาลราชวิถี	19	โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
4	โรงพยาบาลเลิดสิน	20	โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี
5	โรงพยาบาลสงฆ์	21	โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี
6	สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ	22	โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
7	สถาบันทันตกรรม	23	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ เชียงใหม่
8	สถาบันประสาทวิทยา	24	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ สงขลา
9	สถาบันพยาธิวิทยา	25	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ ขอนแก่น
10	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	26	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ ปัตตานี
11	สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติฯ	27	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ แม่ฮ่องสอน
12	สถาบันโรคทรวงอก	28	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ อุดรธานี
13	สถาบันโรคผิวหนัง	29	โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรฯ
14	สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี	30	โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง
15	โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่	31	โรงพยาบาลเวชารักษ์ ลำปาง
16	โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี		

หมายเหตุ : กรณีที่ 2 หน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วย

1	สำนักงานเลขานุการกรม	7	สำนักนิเทศระบบการแพทย์
2	กองบริหารการคลัง	8	กลุ่มตรวจสอบภายใน
3	สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์	9	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
4	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	10	สำนักสารสนเทศการแพทย์
5	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	11	กองกฎหมายและคุ้มครองจริยธรรม
6	กองวิชาการแพทย์	12	สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชฯ ผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จด้านคุณภาพการให้บริการ

น้ำหนัก : ร้อยละ 15

กรณีที่ 1 : หน่วยงานบริการ ระดับความสำเร็จในการจัดบริการแผนกผู้ป่วยนอก (Smart OPD)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงสาธารณสุขกำหนดนโยบายการดำเนินงานมุ่งเน้น 9 เรื่อง ประกอบด้วย 1. ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง 2. เศรษฐกิจสุขภาพ 3. สมุนไพรกัญชา กัญชง 4. สุขภาพดิจิทัลใหม่ 5. COVID-19 6. ระบบบริการก้าวหน้า 7. ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม 8. ธรรมชาติบำบัด และ 9. องค์การแห่งความสุข โดยนโยบายระบบบริการก้าวหน้า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเน้นให้มี “การพัฒนาศักยภาพสถานพยาบาลของรัฐให้สาธารณสุขไทย เป็นเรื่องง่าย สะดวก เข้าถึงได้ อย่างรวดเร็ว” สอดคล้องกับเข็มมุ่งปี 2565 ของกรมการแพทย์ ที่กำหนดไว้ว่า “ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ (Seamless Comprehensive Health Care)” จึงได้กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการบริการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการบริการของหน่วยงานสังกัดกรมการแพทย์ ให้เกิดการบริการภาครัฐ ข้อมูล องค์ความรู้ ทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับหน่วยงาน มีการบูรณาการงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานทั้งการบริการ บริหาร และวิชาการด้านการแพทย์ รวมถึงยกระดับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมการแพทย์ ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการด้านดิจิทัลได้สะดวกและรวดเร็ว ลดระยะเวลารอคอย และการเดินทางของผู้รับบริการ และมีเครื่องมือในการดูแลสุขภาพตนเอง (Smart Hospital) อันนำไปสู่การมีข้อมูลสำหรับประเมินสถานการณ์และปัญหาข้อมูลสุขภาพของประชาชนในภาพรวมของประเทศ

Smart Hospital หมายถึง โรงพยาบาลภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการจัดบริการภายในโรงพยาบาล ลดขั้นตอนการปฏิบัติ และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการที่มีคุณภาพดี มีความปลอดภัย และทันสมัยอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม “Smart OPD : ทันสมัย สะดวก รอไม่นาน”

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ประเมินตนเองตามเกณฑ์ Smart OPD
2	วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน
3	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบริการ
4	มีการสำรวจการรับรู้และความพึงพอใจผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานบริการในสังกัดกรมการแพทย์ (ในระหว่างวันที่ 1- 31 ก.ค 65)
5	จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจการรับรู้และความพึงพอใจผู้รับบริการฯ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาตามผลการสำรวจ

คำอธิบายแนวทางการประเมิน :

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ
1	ประเมินตนเองตามเกณฑ์ Smart OPD	ผลการประเมินตนเอง : แบบประเมินเกณฑ์ Smart OPD หน่วยงานบริการสังกัด กรมการแพทย์
2	วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาและจัดทำ แผนพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน	แผนการพัฒนาศักยภาพ
3	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบริการ	รายงานผลการดำเนินงานตามแผน
4	มีการสำรวจการรับรู้และความพึงพอใจ ผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน บริการในสังกัดกรมการแพทย์ (ในระหว่างวันที่ 1- 31 ก.ค 65)	แบบ Link หรือ QR code แบบสอบถามที่ เผยแพร่ให้ผู้รับบริการตอบ (โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะส่งรายละเอียด คำถามให้หน่วยงานทราบในภายหลัง)
5	จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจการรับรู้และ ความพึงพอใจผู้รับบริการฯ รวมทั้งข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาตามผลการสำรวจ	สรุปผลสำรวจการรับรู้ฯ ในรูปแบบ PDF (แสดงรายละเอียด เช่น ข้อมูลทั่วไป, จำนวน ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ,ข้อมูลเชิงสถิติ)

แนวทางการประเมินผล :

- รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2565 ระดับคะแนน 3
- รอบการประเมิน ครั้งที่ 2/2565 ระดับคะแนน 5

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ
รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์
รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล
รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการ
นางสาวสมใจ ฉันทวรลักษณ์

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0225

แบบประเมินเกณฑ์ Smart OPD หน่วยงานบริการสังกัดกรมการแพทย์

ชื่อหน่วยงาน.....

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () เมื่อประเมินการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนด

เกณฑ์ Smart OPD		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้
1.	สถานที่สะอาด สวยงาม ปลอดภัย () 1.1 โรงพยาบาลผ่าน Green and Clean ระดับมาตรฐานกรมอนามัย / Bangkok GREEN & CLEAN Hospital Plus (BKKGC+) () 1.2 มีการจัดสถานที่ให้ดูทันสมัย สะอาด สวยงาม และเพียงพอต่อการให้บริการ () 1.3 มีระบบปรับอากาศ และระบบหมุนเวียนอากาศ อากาศถ่ายเทสะดวก ถูกต้องตามหลักการควบคุมสภาวะการแพร่เชื้อทางอากาศ	3	
2.	การจัดสถานที่ดูมีความทันสมัย (Digital Look) : ระบบจัดการคิว () 2.1 มีระบบนัดคิวออนไลน์ ที่สามารถนัดหมายแบบเหลื่อมเวลาในการรับบริการ () 2.2 มีจอแสดงลำดับคิวรับบริการ เพื่อลดแออัดบริเวณจุดบริการ เช่น จุติรอพบแพทย์, หน้าห้องจ่ายยา เป็นต้น () 2.3 มีระบบแจ้งเตือนคิวรับบริการผ่านช่องทางออนไลน์ หรือช่องทางอื่น ๆ เช่น App., Mobile App., SMS เป็นต้น () 2.4 มีการนัดหมายผู้รับบริการครั้งต่อไปแบบเหลื่อมเวลา	4	
3.	การจัดเก็บข้อมูลเวชระเบียนผู้ป่วยด้วยรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (EMR : Electronic Medical Records) () 3.1 มีการบันทึกข้อมูลเวชระเบียนผู้ป่วยนอกในการตรวจรักษาที่ครบถ้วน ถูกต้องในระบบอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยบริการ	1	
4.	ยกเลิกการเรียกรับสำเนาบัตรประชาชนหรือเอกสารอื่นที่ออกโดยราชการ () 4.1 มีการใช้ระบบ Smart Health ID ในการบริการผู้ป่วยนอก	1	
5.	การใช้ใบสั่งยาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ () 5.1 มีการคีย์สั่งยาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ในระบบทุกคลินิกของหน่วยบริการ	1	
6.	ข้อมูลระยะเวลาารอคอย () 6.1 มีข้อมูลระยะเวลารับบริการผู้ป่วยนอกทุกคลินิกบริการ	1	
7.	การชำระค่าบริการ ยา หรือหัตถการอื่นๆ ด้วยระบบออนไลน์ () 7.1 มีระบบรองรับการชำระค่าบริการ ยา หรือหัตถการอื่นๆ ด้วยระบบออนไลน์ เช่น การ scan QR code หรือ Internet Banking หรืออื่น ๆ	1	
คะแนนที่ได้		12	

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จด้านคุณภาพการให้บริการ

น้ำหนัก : ร้อยละ 15

กรณีที่ 2 : หน่วยงานสนับสนุน ระดับความสำเร็จในการจัดบริการหน่วยงาน (Smart Office)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงสาธารณสุขกำหนดนโยบายการดำเนินงานมุ่งเน้น 9 เรื่อง ประกอบด้วย 1. ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง 2. เศรษฐกิจสุขภาพ 3. สมุนไพรกัญชา กัญชง 4. สุขภาพวิถีใหม่ 5. COVID-19 6. ระบบบริการก้าวหน้า 7. ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม 8. ธรรมชาติบำบัด และ 9. องค์การแห่งความสุข โดยนโยบายระบบบริการก้าวหน้า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเน้นให้มี “การพัฒนาศักยภาพสถานพยาบาลของรัฐให้สาธารณสุขไทย เป็นเรื่องง่าย สะดวก เข้าถึงได้ อย่างรวดเร็ว” สอดคล้องกับเข็มมุ่งปี 2565 ของกรมการแพทย์ ที่กำหนดไว้ว่า “ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ (Seamless Comprehensive Health Care)” จึงได้กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการบริการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการบริการของหน่วยงานสังกัดกรมการแพทย์ ให้เกิดการบริการภาครัฐ ข้อมูล องค์ความรู้ ทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับหน่วยงาน มีการบูรณาการงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานทั้งการบริการ บริหาร และวิชาการด้านการแพทย์ รวมถึงยกระดับการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของกรมการแพทย์ ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการด้านดิจิทัลได้สะดวกและรวดเร็ว ลดระยะเวลารอคอย และการเดินทางของผู้รับบริการ และมีเครื่องมือในการดูแลสุขภาพตนเอง (Smart Hospital) อันนำไปสู่การมีข้อมูลสำหรับประเมินสถานการณ์และปัญหาข้อมูลสุขภาพของประชาชนในภาพรวมของประเทศ

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ประเมินตนเองตามเกณฑ์ Smart Office
2	วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน
3	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบริการ
4	มีการสำรวจการรับรู้และความพึงพอใจผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดกรมการแพทย์ (ในระหว่างวันที่ 1- 31 ก.ค 65)
5	จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจการรับรู้และความพึงพอใจผู้รับบริการฯ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาตามผลการสำรวจ

คำอธิบายแนวทางการประเมิน :

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ
1	ประเมินตนเองตามเกณฑ์ Smart Office	ผลการประเมินตนเอง : แบบประเมินเกณฑ์ Smart Office หน่วยงานสนับสนุนสังกัด กรมการแพทย์
2	วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาและจัดทำ แผนพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน	แผนการพัฒนาศักยภาพ
3	ดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพ	รายงานผลการดำเนินงานตามแผน
4	มีการสำรวจการรับรู้และความพึงพอใจ ผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน สนับสนุนในสังกัดกรมการแพทย์ (ในระหว่างวันที่ 1- 31 ก.ค 65)	แบบ Link หรือ QR code แบบสอบถามที่ เผยแพร่ให้ผู้รับบริการตอบ (โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะส่งรายละเอียด คำถามให้หน่วยงานทราบในภายหลัง)
5	จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจการรับรู้และ ความพึงพอใจผู้รับบริการฯ รวมทั้ง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตามผลการสำรวจ	สรุปผลสำรวจการรับรู้ฯ ในรูปแบบ PDF (แสดงรายละเอียด เช่น ข้อมูลทั่วไป, จำนวน ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ,ข้อมูลเชิงสถิติ)

แนวทางการประเมินผล :

- รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2565 ระดับคะแนน 3
- รอบการประเมิน ครั้งที่ 2/2565 ระดับคะแนน 5

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ

รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล

รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการ

นางสาวสมใจ ฉันทวรลักษณ์

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0225

แบบประเมินเกณฑ์ Smart Office หน่วยงานสนับสนุนสังกัดกรมการแพทย์

ชื่อหน่วยงาน.....

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () เมื่อประเมินการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนด

เกณฑ์ Smart OPD		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้
()	1. มีการจัดสถานที่ให้ดูทันสมัย สะอาด สวยงาม แสงสว่างเพียงพอ และปลอดภัย	1	
()	2. มีระบบปรับอากาศ ระบบระบายอากาศ และอากาศถ่ายเทสะดวก	1	
()	3. มีเครื่องดับเพลิงในบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ได้รับการตรวจสอบให้พร้อมใช้งานและติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้ทันที	1	
()	4. มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	
()	5. มีการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	1	
()	6. มีระบบฐานข้อมูลสนับสนุน/อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1	
()	7. มีระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	1	
()	8. มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ	1	
()	9. มีนโยบาย และดำเนินการลดการใช้กระดาษ (Paperless)	1	
()	10. มีแผนและดำเนินการจัดกิจกรรม 5 ส./Big Cleaning	1	
คะแนนที่ได้		10	

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

น้ำหนัก : ร้อยละ 5

คำอธิบาย :

พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมการแพทย์

ค่านิยาม :

1. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) คือเครื่องมือการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการประเมินเชิงบวกและเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม

2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานทุกประเภท ตำแหน่ง ระดับ ที่ทำงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่มารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

4. แบบวัดการรับรู้ หมายถึง แบบที่ใช้ในการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทางระบบออนไลน์ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) ตามระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	หน่วยงานส่งชื่อผู้แทนหรือผู้ประสานงานที่รับผิดชอบกิจกรรม
2	หน่วยงานส่งผู้แทนหรือผู้ประสานงานที่รับผิดชอบกิจกรรม เข้าร่วมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
3	หน่วยงานจัดให้ผู้แทนหรือผู้ประสานงานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการอธิบายหรือถ่ายทอดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เข้าใจในข้อคำถามการตอบแบบวัดการรับรู้ IIT และ EIT
4	4.1 หน่วยงานส่งรายชื่อกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ตามจำนวนที่กำหนด 4.2 หน่วยงานดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ร่วมตอบแบบวัดการรับรู้ในระบบออนไลน์ ตามจำนวนที่ ป.ป.ช. กำหนด
5	หน่วยงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ITA ในปี พ.ศ. 2566

คำอธิบายแนวทางการประเมิน

ขั้นตอน/ ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	หลักฐาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
1	หน่วยงานส่งชื่อผู้แทนหรือผู้ประสานงานที่ รับผิดชอบกิจกรรม	ตรวจสอบจากการส่งรายชื่อ จาก Google Form	ธ.ค. 64
2	หน่วยงานส่งผู้แทนหรือผู้ประสานงานที่ รับผิดชอบกิจกรรม เข้าร่วมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	ตรวจสอบจากการเข้าร่วม ผ่านระบบ Teleconference	ธ.ค. 64
3	หน่วยงานจัดให้ผู้แทนหรือผู้ประสานงานที่ ประชุมเชิงปฏิบัติการอธิบายหรือถ่ายทอดให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียภายนอก (External) เข้าใจใน ข้อคำถามการตอบแบบวัดการรับรู้ IIT และ EIT	สรุปการจัดกิจกรรม ได้แก่ จำนวนผู้เข้าฟัง ผลการ ประเมินจากการทดลองทำ แบบประเมินส่งทาง e-mail : law.dms@dms.mail.go.th	ธ.ค. – มี.ค. 65
4	4.1 หน่วยงานส่งรายชื่อกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ตามจำนวนที่กำหนด	4.1 ตรวจสอบการส่งรายชื่อ ตามแบบที่ ป.ป.ช. กำหนด ทาง e-mail : law.dms@dms.mail.go.th	- ระยะเวลาที่ ป.ป.ช. กำหนด (31 มี.ค. 65)
	4.2 หน่วยงานดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียภายนอก (External) ร่วมตอบแบบ วัดการรับรู้ในระบบออนไลน์ ตามจำนวนที่ ป.ป.ช. กำหนด	4.2 จำนวนผู้ตอบแบบวัดการ รับรู้ภาพรวมกรมการแพทย์ มากกว่าหรือเท่ากับจำนวนที่ ป.ป.ช. กำหนด	- ระยะเวลาที่ ป.ป.ช. กำหนด (มี.ค.-พ.ค. 65)
5	หน่วยงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ITA ในปี พ.ศ. 2566	สรุปผลการดำเนินงานและ ข้อเสนอแนะ ส่งทาง e-mail : law.dms@dms.mail.go.th	ส.ค. 2565

แนวทางการประเมินผล :

- รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2565 ระดับคะแนน 3
- รอบการประเมิน ครั้งที่ 2/2565 ระดับคะแนน 5

ทั้งนี้ หน่วยงานต้องดำเนินงานตามขั้นตอนเรียงตามระดับ หากมิได้ดำเนินการตามขั้นตอน/ระดับใด จะได้รับคะแนนตามจำนวนขั้นตอน/ระดับที่ได้ดำเนินการเท่านั้น

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางศุภมาศ สุวรรณเมฆ
นายศุภลักษณ์ มิรัตนไพร

เบอร์ติดต่อ : 095-205-1304

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0207

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ			
ตัวชี้วัด		เกณฑ์ที่ 1 มีครบ ทุกตัวชี้วัด	เกณฑ์ที่ 2 มีไม่ครบ ทุกตัวชี้วัด
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ		น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)
การบริหารงบประมาณและการบริหารพัสดุ	3.1 ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	5	5
	3.2 ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	2	-
การจัดการพลังงาน	3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	3	5
รวม		10	10

หมายเหตุ : เกณฑ์ที่ 1 หน่วยงานที่วัดประกอบด้วย

1	โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	17	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ เชียงใหม่
2	โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)	18	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ สงขลา
3	โรงพยาบาลราชวิถี	19	โรงพยาบาลประสาทฯ เชียงใหม่
4	โรงพยาบาลเลิดสิน	20	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ ขอนแก่น
5	โรงพยาบาลสงฆ์	21	โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร
6	สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ฯ	22	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ ปัตตานี
7	สถาบันทันตกรรม	23	โรงพยาบาลมะเร็งบึงบุรี
8	สถาบันพยาธิวิทยา	24	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ แม่ฮ่องสอน
9	สถาบันโรคทรวงอก	25	โรงพยาบาลมะเร็งบึงบุรี
10	สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี	26	โรงพยาบาลมะเร็งบึงบุรี
11	สถาบันประสาทวิทยา	27	โรงพยาบาลอภัยภูธรฯ อุตรดิตถ์
12	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	28	โรงพยาบาลมะเร็งบึงบุรี
13	โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี	29	โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรฯ ชลบุรี
14	สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติฯ	30	โรงพยาบาลมะเร็งบึงบุรี
15	สถาบันโรคผิวหนัง	31	โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนฯ จ.ตรัง
16	สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรฯ	32	โรงพยาบาลเวชารักษ์ลำปาง

หมายเหตุ : เกณฑ์ที่ 2 หน่วยงานภายในอาคารกรมการแพทย์

1	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7	สำนักดิจิทัลการแพทย์
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	8	กองวิชาการแพทย์
3	สำนักงานเลขานุการกรม	9	สำนักนิติเวชระบบการแพทย์
4	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	10	สำนักกฎหมายการแพทย์
5	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	11	กองบริหารการคลัง
6	สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์		

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม

น้ำหนัก : ร้อยละ..... (ตามกรณีดังกล่าวข้างต้น)

คำอธิบาย :

1. การพิจารณาผลสำเร็จด้านการบริหารงบประมาณประจำปีจะใช้อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงานจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

2. การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงานเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือนกรกฎาคม 2565 หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ

เหตุผล :

ด้วยกรมบัญชีกลางได้จัดให้มีการมอบรางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังขึ้น ซึ่งรางวัลดังกล่าวมีเจตจำนงเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังในภาพรวมของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยยกย่องเชิดชูส่วนราชการที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นขวัญกำลังใจให้กับส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการภายใน (ด้านการเงินการคลัง) ให้ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับ เพราะการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการสามารถปฏิบัติงานในการกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังอย่างถูกต้องโปร่งใส และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชน โดยประเมินในภาพรวมของส่วนราชการใน 5 มิติ คือ มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มิติด้านการเบิกจ่าย มิติด้านการบัญชี มิติด้านการตรวจสอบภายใน และมิติด้านความรับผิดชอบทางละเมิด ซึ่งเป็นการประเมินตามขั้นตอนการบริหารด้านการเงินการคลัง กล่าวคือ เริ่มต้นจากดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เมื่อจัดซื้อจัดจ้างสำเร็จแล้วก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณการลงบัญชี และมีการตรวจทานโดยหน่วยตรวจสอบภายในของส่วนราชการ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการที่ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทั้งนี้ หากมีการผิดพลาดหรือเกิดการละเมิดขึ้นก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการละเมิดทางแพ่งซึ่งเป็นมิติด้านสุดท้าย

ดังนั้น กองบริหารการคลังในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารการเงินการคลัง ในด้านมิติการจัดซื้อจัดจ้าง มิติด้านการเบิกจ่าย มิติด้านการบัญชี จึงได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ทั้งนี้เพื่อส่งผลให้กรมการแพทย์ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง ตลอดจนสร้างความโปร่งใส และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชน

สูตรการคำนวณ :

$\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานเบิกจ่าย} + \text{PO ตั้งแต่ต้นปีจนถึงสิ้นเดือน ก.ค. 2565} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับตั้งแต่ต้นปีจนถึงสิ้นเดือน ก.ค. 2565}}$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 4 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ณ สิ้นเดือน กรกฎาคม 2564	68	72	76	80	84

หมายเหตุ

- กำหนดระดับคะแนน 5 เท่ากับ ร้อยละ 84 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายกรมการแพทย์กำหนด
- ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ ให้รวมการก่อหนี้และการเบิกจ่าย (PO+เบิกจ่าย)
- เอกสารที่ใช้ในการตรวจสอบตัวชี้วัด : รายงานผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ในระบบ GFMS

คำอธิบายแนวทางการประเมิน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	68%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMS
2	72%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMS
3	76%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMS
4	80%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMS
5	84%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMS

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ

รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล

รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวนาฏอนงค์ จันทน์น้อย

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0226

นางละเอียด บัวราช

เบอร์ติดต่อ : 095-207-2827

นางคมคาย สมบูรณ์ดี

เบอร์ติดต่อ : 095-205-1308

นางศุภมาส สุวรรณเมฆ

เบอร์ติดต่อ : 095-205-1304

นางสาวเบญจมาศ วันนาพ้อ

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0207

ตัวชี้วัดที่ 3.2 ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน

น้ำหนัก : ร้อยละ (ตามกรณีดังกล่าวข้างต้น)

คำอธิบาย :

การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน จะใช้อัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน ทั้งนี้ไม่รวมเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ โดยจะใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายดังกล่าวจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่หน่วยงานได้รับ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำปีไปรายจ่ายลงทุน หรือรายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำปี) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณด้วย

รายจ่ายลงทุน หมายถึง รายจ่ายที่รัฐบาลจ่ายเพื่อจัดหาทรัพย์สินประเภททุน ทั้งที่มีตัวตนและทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน ตลอดจนรายจ่ายที่รัฐบาลอุดหนุนหรือโอนให้แก่บุคคล องค์กร หรือรัฐวิสาหกิจโดยผู้รับไม่ต้องจ่ายเงินคืนให้รัฐบาลและผู้รับนำไปใช้จัดหาทรัพย์สินประเภททุน เป็นต้น สามารถตรวจสอบได้จากรหัสงบประมาณรายจ่าย รหัสลักษณะงานตำแหน่งที่ 5 แสดงถึงลักษณะเศรษฐกิจที่สำนักงานงบประมาณกำหนดให้

สูตรการคำนวณ :

เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่หน่วยงานเบิกจ่าย+PO ตั้งแต่ต้นปีจนถึงสิ้นเดือน ก.ค. 2565 x 100
วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่หน่วยงานได้รับ+โอนเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้นปีจนถึงสิ้นเดือน ก.ค.2565

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 4 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ณ สิ้นเดือน กรกฎาคม 2564	64	68	72	76	80

หมายเหตุ :

- กำหนดระดับคะแนน 5 เท่ากับ ร้อยละ 80 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนตามกรมการแพทย์กำหนด
- ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ ให้รวมการก่อหนี้และการเบิกจ่าย (PO+เบิกจ่าย)
- เอกสารที่ใช้ในการตรวจสอบตัวชี้วัด : รายงานผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ในระบบ GFMIS

คำอธิบายแนวทางการประเมิน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	64%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMIS
2	68%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMIS
3	72%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMIS
4	76%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMIS
5	80%	เอกสารสรุปรายงานผลการเบิกจ่าย ในระบบ GFMIS

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ

รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล

รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวนาฏอนงค์ จันทน์น้อย

เบอร์ติดต่อ : 088-282-0226

นางละเอียด บัวราช

เบอร์ติดต่อ : 095-207-2827

นางจริยา หงส์ทอง

เบอร์ติดต่อ : 081-622-2175

ตัวชี้วัดที่ 3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน

น้ำหนัก : ร้อยละ (ตามกรณีดังกล่าวข้างต้น)

คำอธิบาย :

พลังงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม แต่ประเทศไทยมิได้มีแหล่งพลังงานเชิงพาณิชย์ภายในประเทศมากพอกับความต้องการ ทำให้ต้องพึ่งพาพลังงานจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันมูลค่ากว่า 5 แสนล้านบาท แนวทางสำคัญ ที่จะช่วยลดอัตราการเพิ่มความต้องการใช้พลังงานของประเทศ คือการส่งเสริมให้มีการใช้พลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดในทุกภาคส่วน คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2555 ได้มีมติให้หน่วยงานราชการดำเนินมาตรการลดใช้พลังงานลงให้ได้อย่างน้อย 10% เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการช่วยลดรายจ่ายของประเทศโดยลดการนำเข้าน้ำมันจากต่างประเทศ

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	✓				
2	✓	✓			
3	✓	✓	✓		
4	✓	✓	✓	✓	
5	✓	✓	✓	✓	✓

โดยที่ :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการใช้พลังงาน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th อย่างชัดเจน
2	มีการปรับปรุงมาตรการประหยัดพลังงานปีงบประมาณ 2565 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th
3	มีการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณการใช้พลังงานมาตรฐาน และค่าดัชนีการใช้พลังงานประจำปีงบประมาณ 2564 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สนพ. กำหนดได้แล้วเสร็จและครบถ้วน 6 เดือน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน ก.ย. 2564-ก.พ. 2565) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 6 เดือนแรก
4	มีการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงไฟฟ้า หน่วยkWh; ก๊าซหุงต้ม-ชีวโม่ง และ ข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริง น้ำมัน หน่วย ลิตร ประจำปีงบประมาณ 2565 ครบถ้วน 6 เดือน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน ก.ย. 2564-ก.พ. 2565) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 6 เดือนแรก
5	มีการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณการใช้พลังงานมาตรฐาน และค่าดัชนีการใช้พลังงานประจำปีงบประมาณ 2564 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สนพ. ครบถ้วนตามรอบการประเมินรอบที่ 2 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน มี.ค. 2565-ก.ค. 2565) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 1 ปี
	มีการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงไฟฟ้า หน่วยkWh; ก๊าซหุงต้ม-ชีวโม่ง และ ข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริง น้ำมัน หน่วย ลิตร ประจำปีงบประมาณ 2564 ครบถ้วนตามรอบการประเมินรอบที่ 2 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน มี.ค. 2565-ก.ค. 2564) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 1 ปี

หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานในอาคารกรมการแพทย์ ให้ใช้ฐานข้อมูลของกองบริหารการคลังในการประเมินผล

คำอธิบายแนวทางการประเมิน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสารที่ใช้ในการตรวจสอบ
1	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการใช้พลังงาน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th อย่างชัดเจน	- เอกสารการกำหนดผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการใช้พลังงานในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (รูปแบบไฟล์ : PDF/Image)
2	มีการปรับปรุงมาตรการประหยัดพลังงาน ปีงบประมาณ 2565 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th	- เอกสารการปรับปรุงมาตรการประหยัดพลังงาน ปีงบประมาณ 2565 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (รูปแบบไฟล์ : PDF/Image)
3	มีการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณการใช้พลังงานมาตรฐาน และค่าดัชนีการใช้พลังงานประจำปีงบประมาณ 2564 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สนพ. กำหนดได้แล้วเสร็จและครบถ้วน 6 เดือน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน ก.ย. 2564 – ก.พ. 2565) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 6 เดือนแรก	- เอกสารการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณการใช้พลังงานมาตรฐาน และค่าดัชนีการใช้พลังงานประจำปีงบประมาณ 2565 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (รูปแบบไฟล์ : PDF/Image)
4	มีการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงไฟฟ้า หน่วยkWh; กิโลวัตต์-ชั่วโมง และ ข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงน้ำมัน หน่วย ลิตร ประจำปีงบประมาณ 2565 ครบถ้วน 6 เดือน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน ก.ย. 2564 – ก.พ. 2565) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 6 เดือนแรก	- เอกสารการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริง และ ข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงน้ำมัน ประจำปีงบประมาณ 2565 ครบถ้วนตามรอบการประเมินรอบที่ 1 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน ก.ย. 2564 – ก.พ. 2565) (รูปแบบไฟล์ : PDF/Image)
5	มีการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณการใช้พลังงานมาตรฐาน และค่าดัชนีการใช้พลังงานประจำปีงบประมาณ 2564 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สนพ. ครบถ้วนตามรอบการประเมินรอบที่ 2 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน มี.ค. 2565–ก.ค. 2565) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 1 ปี	- เอกสารการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณการใช้พลังงานมาตรฐาน และค่าดัชนีการใช้พลังงานประจำปีงบประมาณ 2565 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (รูปแบบไฟล์ : PDF/Image)
	มีการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงไฟฟ้า หน่วยkWh; กิโลวัตต์-ชั่วโมง และ ข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงน้ำมัน หน่วย ลิตร ประจำปีงบประมาณ 2564 ครบถ้วนตามรอบการประเมินรอบที่ 2 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน มี.ค. 2565–ก.ค. 2564) แล้วเสร็จก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัดรอบ 1 ปี	- เอกสารการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงไฟฟ้า และ ข้อมูลปริมาณพลังงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 ครบถ้วน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน มี.ค. 2565 – ก.ค. 2565) (รูปแบบไฟล์ : PDF/Image)

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ

รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล

รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : คทง.ทดใช้พลังงาน

มิติที่ 4 ด้านพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน)

น้ำหนัก : ร้อยละ 6

คำอธิบาย :

การบริหารยุทธศาสตร์ คือ การบริหารจัดการองค์กรที่ช่วยให้ตระหนักถึงความสามารถขององค์กร ทั้งจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา ที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปลี่ยนแปลงไปจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระบบการทำงานและปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบกระบวนการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานให้มีความคล่องตัว มีความไวในการสนองตอบต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจนและทันทั่วถึง

กรมการแพทย์ ดำเนินการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกรมการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ภายใต้แผนปฏิบัติการกรมการแพทย์ พ.ศ.2563 – 2565 โดยมีจุดมุ่งหมายให้หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ทุกแห่งแปลงแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนพัฒนาองค์กรกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานสามารถประเมินความเสี่ยงและปรับเปลี่ยนวิธีการ และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ และวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

คำนิยาม :

แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน หมายถึง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (Action plan) จากแหล่งเงินงบประมาณและเงินบำรุงของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ที่ปรากฏในระบบ PBMS

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม/เป้าหมาย/ระยะเวลา และควบคุมกำกับเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเกินค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

แบบสำรวจการรับรู้นโยบาย/แผนปฏิบัติการ/ยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ หมายถึง แบบสำรวจการรับรู้นโยบาย/แผนปฏิบัติการ/ยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ ที่กองยุทธศาสตร์และแผนงานออกแบบและจัดทำเป็นแบบสำรวจออนไลน์ผ่าน Google form ซึ่งจะมีการแจ้งรายละเอียดให้หน่วยงานทราบอีกครั้งหลังงานสัมมนาและทิศทางการดำเนินงาน กรมการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

จำนวนบุคลากรภายในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 ก.พ. 2565 ซึ่งกองยุทธศาสตร์และแผนงานจะอ้างอิงข้อมูลจำนวนบุคลากรทั้งหมดของแต่ละหน่วยงานจากกองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการแพทย์

รายงานความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ หมายถึง สถานการณ์การรายงานความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานในระบบ PBMS

ผลงานเด่น หมายถึง ผลลัพธ์ของงานสำคัญที่หน่วยงานสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จได้เป็นรูปธรรม ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับแนวทางตามเป้าหมาย กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	การทบทวนแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานและการใช้จ่าย งบประมาณล่วงหน้า และนำเสนอคณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน
2	การสื่อสารทิศทาง/นโยบายสำคัญของกรมการแพทย์ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน สู่การจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
3	การรายงานความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ (ใน 4 เดือนแรก ต.ค. 2564 – ม.ค. 2565) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในระบบ PBMS ทั้งเงินงบประมาณและเงินบำรุง และบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด
4	การรายงานความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ (ใน 6 เดือนหลัง ก.พ. – ก.ค. 2565) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในระบบ PBMS ทั้งเงินงบประมาณและเงินบำรุง และบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด
5	การรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำ <u>ผลงานเด่น</u> ในแต่ละยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565

แนวทางการประเมินผล :

- พิจารณาจากความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ของกระบวนการปฏิบัติงานในแต่ละระดับคะแนน ตามเอกสาร/หลักฐาน ที่แสดงในโปรแกรม PBMS เว็บไซต์หน่วยงาน และเอกสารแนบในระบบรายงานคำ รับรองการปฏิบัติราชการ (E-PA) ประกอบการประเมินผล
- หน่วยงานสามารถปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณได้ โดยให้จัดส่ง รายละเอียดที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารหน่วยงานมายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ภายในไตรมาสที่ 2 (ต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2565) โดยการขอปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติการ ต้องเป็น ผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่งไม่ใช่ความบกพร่องของหน่วยงาน และไม่ใช่เหตุการณ์อันเกิดขึ้นได้โดย ปกติ ทั้งนี้ต้องส่งผลกระทบจนไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการที่ระบุไว้
- กรณีที่หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการ ขอให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประกอบการประเมินผล

คำอธิบายแนวทางการประเมิน :

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
รอบที่ 1: 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565)			
1	การทบทวนแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณล่วงหน้า และนำเสนอคณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน		
	เอกสารสรุปผลการวิเคราะห์ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	0.6	แนบไฟล์เอกสารสรุปผลการวิเคราะห์ฯ ในระบบ E-PA
	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานที่ปรากฏวาระของการ ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565	0.2	แนบไฟล์รายงานการประชุมฯ ในระบบ E-PA
	การวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 อย่างมีประสิทธิภาพ	0.2	รายละเอียดของแผนคำของบประมาณ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีความถูกต้อง ครบถ้วน ตาม แบบฟอร์มที่กำหนด และจัดส่งทันเวลาที่ กำหนดตามปฏิทินการจัดทำคำขอ งบประมาณ
	รวมคะแนน	1.0	

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
2	การสื่อสารทิศทาง/นโยบายสำคัญของกรมการแพทย์ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
	ส่วนที่ 1 คะแนนเต็ม 0.6 คะแนน		
	1.1 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ/กิจกรรมการสื่อสารนโยบาย/ทิศทางการดำเนินงานของกรมการแพทย์ ไปปฏิบัติระดับหน่วยงาน – กลุ่มงาน – บุคคล	0.3	- แผนภาพการสื่อสารทิศทาง/นโยบายฯ ในระบบ E-PA - บุคลากรในหน่วยงานตอบแบบสำรวจการรับรู้นโยบาย/ยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรภายในหน่วยงาน)
	1.2 ความเชื่อมโยงระหว่างทิศทาง/นโยบายสำคัญของกรมการแพทย์ กับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	0.2	แนบไฟล์เอกสารการวิเคราะห์เชื่อมโยงฯ ในระบบ E-PA
	1.3 การจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน	0.1	แนบหนังสืออนุมัติ/เอกสารหลักฐานที่แสดงว่าแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน ในระบบ E-PA
	ส่วนที่ 2 คะแนนเต็ม 0.4 คะแนน (กรณีหน่วยงานที่มีโครงการเงินงบประมาณจะคิดสัดส่วนคะแนนจากโครงการเงินงบประมาณเป็นหลัก)		
	2.1 การบันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการเงินงบประมาณ ในระบบ PBMS <u>การคิดคะแนน</u> $\frac{A}{B} \times 100$ A = จำนวนโครงการเงินงบประมาณที่บันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการในระบบ PBMS B = จำนวนโครงการทั้งหมดที่ได้รับจัดสรรงบประมาณในไตรมาส 1-2 * หมายเหตุยกเว้นโครงการที่มีลักษณะเหมือนโครงการวิจัยที่ต้องใช้ระยะเวลาตามกรอบการศึกษาวิจัย	0.4	<u>หน่วยงานที่มีโครงการเงินงบประมาณ</u> บันทึกข้อมูลในระบบ PBMS ถูกต้องและข้อมูลครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดให้มีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน* - เดือนมีนาคม 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 - เดือนกรกฎาคม 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
		0.2	หากกำหนดให้มีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน* - เดือนมีนาคม 2565 น้อยกว่าร้อยละ 50 - เดือนกรกฎาคม 2565 น้อยกว่าร้อยละ 80

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
	2.2 การบันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการ เงิน บำรุง <u>ในระบบ PBMS</u> <u>การคิดคะแนน</u> $\frac{A}{B} \times 100$ A = จำนวนโครงการเงินบำรุงที่บันทึก ข้อมูลแผนปฏิบัติการในระบบ PBMS B = จำนวนโครงการเงินบำรุงทั้งหมด ที่สอดคล้องและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ กรรมการแพทย์	0.4	<u>เฉพาะหน่วยงานที่ไม่มีโครงการเงิน บประมาณ</u> บันทึกข้อมูลในระบบ PBMS ถูกต้องและ ข้อมูลครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่ กำหนด ร้อยละ 100 ของโครงการเงิน บำรุงที่หน่วยงานและกองยุทธศาสตร์ และแผนงานพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโครงการที่สอดคล้องและตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรรมการแพทย์ (ตามแผน เงินบำรุงของหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติ)
		0.2	บันทึกข้อมูลในระบบ PBMS ถูกต้องและ ข้อมูลครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่ กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
		0.1	กรณีหน่วยงานไม่มีบันทึกข้อมูล แผนปฏิบัติการทั้งเงินงบประมาณและ เงินบำรุง ในระบบ PBMS
	รวมคะแนน (ส่วนที่ 1 + 2)	1.0	

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
3	การรายงานความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ (ใน 4 เดือนแรก ต.ค. 2564 – ม.ค. 2565) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในระบบ PBMS ทั้งเงินงบประมาณและเงินบำรุง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1.0	บันทึกข้อมูลในระบบ PBMS ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (1) และ</u> ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 (2)</u>
	<u>การคิดคะแนน (1)</u> $\frac{A}{B} \times 100$ A = จำนวนโครงการที่มีการรายงานความก้าวหน้าในระบบ PBMS B = จำนวนโครงการที่มีระยะเวลาดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการในระบบ PBMS ในระหว่าง ต.ค. 2564 –ม.ค. 2565	0.5	บันทึกข้อมูลในระบบ PBMS ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>น้อยกว่าร้อยละ 80 (1) หรือ</u> ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว <u>น้อยกว่าร้อยละ 40 (2)</u>
	<u>การคิดคะแนน (2)</u> $\frac{C}{D} \times 100$ C = จำนวนโครงการของหน่วยงานที่มีการรายงานเสร็จสิ้นโครงการแล้วในระบบ PBMS D = จำนวนโครงการของหน่วยงานในระบบ PBMS ทั้งหมด	0.1	กรณีหน่วยงานที่ไม่มีโครงการเงินงบประมาณและเงินบำรุง
	รวมคะแนน	1.0	

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
รอบที่ 2: 6 เดือนหลัง (กุมภาพันธ์ – กรกฎาคม 2565)			
4	การรายงานความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ (ใน 6 เดือนหลัง ก.พ. – ก.ค. 2565) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในระบบ PBMS ทั้งเงินงบประมาณและเงินบำรุง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด $\frac{A}{B} \times 100$ <i>การคิดคะแนน (1)</i> A = จำนวนโครงการที่มีการรายงานความก้าวหน้าในระบบ PBMS	1.0	บันทึกข้อมูลในระบบ PBMS ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (1) และ</u> ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2)</u>
		0.5	บันทึกข้อมูลในระบบ PBMS ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>น้อยกว่าร้อยละ 80 (1) หรือ</u> ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว <u>น้อยกว่าร้อยละ 80 (2)</u>
		0.1	กรณีหน่วยงานที่ <u>ไม่มีโครงการเงิน</u> งบประมาณและเงินบำรุง
	B = จำนวนโครงการที่มีระยะเวลาดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการในระบบ PBMS ในระหว่าง ก.พ. – ก.ค. 2565 <i>การคิดคะแนน (2)</i> $\frac{C}{D} \times 100$ C = จำนวนโครงการของหน่วยงานที่มีการรายงานเสร็จสิ้นโครงการแล้วในระบบ PBMS D = จำนวนโครงการของหน่วยงานในระบบ PBMS ทั้งหมด		
รวมคะแนน		1.0	

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
5	การรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำผลงาน เด่น ในแต่ละยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1.0	- ผลงานเด่น <u>ครบตาม</u> แต่ละยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์ละ 1 เรื่อง เป็นอย่างน้อย)
		0.5	- ผลงานเด่น <u>ไม่ครบตาม</u> แต่ละ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์ ละ 1 เรื่อง อย่างน้อย)
		0.1	- ไม่มีการรายงานผลงานเด่น
			<u>หมายเหตุ</u> 1.1 ชื่อประเด็น (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน) 1.2 ชื่อผลงาน 1.3 หลักการและเหตุผล 1.4 กระบวนการทำงาน (ขั้นตอน กิจกรรม วิธีการ) 1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ (ต่อหน่วยงาน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย ประชาชน) 1.6 รูปภาพที่เป็นไฟล์ .jpeg อย่างน้อย 2 - 4 รูป 1.7 เพื่อให้การนำเสนอผลงานมีความ ชัดเจน ควรนำเสนอผลงานโดยนำ หลักการคิดเชิงระบบและการวิเคราะห์ 5W1H (Who, What, When, Where, Why, How) ใช้ประกอบการนำเสนอ โดยจัดส่งหลักฐานทาง E-mail: eva634752@gmail.com
	รวมคะแนน	1.0	

แนวทางการประเมินผล :

- รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2565 ระดับคะแนน 3
- รอบการประเมิน ครั้งที่ 2/2565 ระดับคะแนน 5

หมายเหตุ : หน่วยงานต้องส่งหลักฐาน ในระบบ E-PA ภายในระยะเวลาที่กำหนด

รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 ระบบ E-PA เปิดระบบงานรายงาน ระหว่างวันที่ 14 – 18 กุมภาพันธ์ 2565

รอบการประเมิน ครั้งที่ 2 ระบบ E-PA เปิดระบบงานรายงาน ระหว่างวันที่ 15 – 19 สิงหาคม 2565

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ

รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล

รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวนฤมล สุรเมธีกุล

เบอร์ติดต่อ : 0 2590 6340

นางสาวจิตติมา สัมมาสิทธิ์

เบอร์ติดต่อ : 0 2590 6339

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

น้ำหนัก : ร้อยละ 6

ตัวชี้วัดที่	กรณีที่ 1 มีครบทุก ตัวชี้วัด	กรณีที่ 2 มีไม่ครบทุก ตัวชี้วัด
4.2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)	2	3
4.2.2 บันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)	2	-
4.2.3 ข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมฯ DPIS ทุกราย ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	2	3

- กรณีที่ 1 : หน่วยงานที่มีตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เงินบำรุง
- กรณีที่ 2 : หน่วยงานที่ไม่มีตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

กรณีที่ 1 : หน่วยงานที่มีตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เงินบำรุง ประกอบด้วย

1	โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	17	โรงพยาบาลมะเร็งบพบุรี
2	โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)	18	โรงพยาบาลมะเร็งบำปาง
3	โรงพยาบาลราชวิถี	19	โรงพยาบาลมะเร็งบุลาธธานี
4	โรงพยาบาลเลิดสิน	20	โรงพยาบาลมะเร็งบุตรธานี
5	โรงพยาบาลสงฆ์	21	โรงพยาบาลมะเร็งบุรุษธานี
6	สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ	22	โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณธัญบุรี
7	สถาบันทันตกรรม	23	โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่
8	สถาบันประสาทวิทยา	24	โรงพยาบาลธัญญารักษ์สงขลา
9	สถาบันพยาธิวิทยา	25	โรงพยาบาลธัญญารักษ์ขอนแก่น
10	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	26	โรงพยาบาลธัญญารักษ์ปัตตานี
11	สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติฯ	27	โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน
12	สถาบันโรคทรวงอก	28	โรงพยาบาลธัญญารักษ์อุดรธานี
13	สถาบันโรคผิวหนัง	29	โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรฯ
14	สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี	30	โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง
15	โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่	31	โรงพยาบาลเวชารักษ์ ลำปาง
16	โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี	32	สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชฯ ผู้สูงอายุ

กรณีที่ 2 : หน่วยงานที่ไม่มีตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

1	สำนักงานเลขาธิการกรม	7	สำนักนิติเวชระบบการแพทย์
2	กองบริหารการคลัง	8	กลุ่มตรวจสอบภายใน
3	สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์	9	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
4	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	10	สำนักกิตติบัตรการแพทย์
5	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	11	กองกฎหมายและคุ้มครองจริยธรรม
6	กองวิชาการแพทย์		

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)

น้ำหนัก : ร้อยละ..... (ตามกรณีดังกล่าวข้างต้น)

คำอธิบาย :

การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์มีการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) นำผลการประเมินเป็น Input ในการกำหนดแผนงานโครงการใน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีเป้าประสงค์ คือ สร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี

ขั้นที่ 1 ทุกหน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)

ขั้นที่ 2 นำผลจากการวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) รอบที่ผ่านมา เป็นข้อมูลให้หน่วยงาน กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับในมิติที่ 5 ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard) อย่างน้อย 3 ด้านคือ Happy Body, Happy Relax และ Happy Money ภายในเดือนธันวาคม 2564

ขั้นที่ 3 สื่อสารแผนงาน/โครงการ การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทราบ และเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นที่ 4 ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และรายงานสรุปและประเมินผลความคืบหน้าการดำเนินการ โดยหน่วยงานรายงาน ผ่านระบบ E-PA ตามระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นที่ 5 หน่วยงานนำเสนอผลงานโดดเด่น 1 เรื่อง (เลือกจาก 3 ด้านตามข้อ2) เพื่อจัดทำเป็นหน่วยงานต้นแบบ (Role Model) และรายงานผ่านระบบ E-PA ตามระยะเวลาที่กำหนด

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ทุกหน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)
2	นำผลจากการวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) รอบที่ผ่านมา เป็นข้อมูลให้หน่วยงาน กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับในมิติที่ 5 ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard) อย่างน้อย 3 ด้าน คือ Happy Body, Happy Relax และ Happy Money ภายในเดือนธันวาคม 2564
3	สื่อสารแผนงาน/โครงการ การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทราบ และเข้าร่วมกิจกรรม
4	ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และรายงานสรุปและประเมินผลความคืบหน้าการดำเนินการ ผ่านระบบ E-PA ตามระยะเวลาที่กำหนด
5	หน่วยงานนำเสนอผลงานโดดเด่น 1 เรื่อง (เลือกจาก 3 ด้านตามข้อ 2) เพื่อจัดทำเป็นหน่วยงานต้นแบบ (Role Model) รายงานผ่านระบบ E-PA ตามระยะเวลาที่กำหนด

หมายเหตุ : ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อ 4 และ 5 จะแจ้งให้ทราบภายหลัง

แนวทางการประเมินผล :

- ชี้แจงหน่วยงานให้ทราบถึงแนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 4.2.1 การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ผ่านการประชุมเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล
- ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผน และรายงานผลการดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด
- ให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ในระดับความสำเร็จที่ 3, 4 และ 5
- ให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 4.2.1 การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ผ่านระบบ E-PA พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัด และส่งเอกสารแก้ไขเพิ่มเติมได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

คำอธิบายแนวทางการประเมิน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	ทุกหน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS)
2	นำผลจากการวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) รอบที่ผ่านมาเป็นข้อมูลให้หน่วยงาน กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับในมิติที่ 5 ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard) อย่างน้อย 3 ด้าน คือ Happy Body, Happy Relax และ Happy Money ภายในเดือนธันวาคม 2564	แผนงาน/โครงการรองรับ ในมิติที่ 5 ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard) อย่างน้อย 3 ด้าน คือ Happy Body, Happy Relax และ Happy Money
3	สื่อสารแผนงาน/โครงการ การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทราบ และเข้าร่วมกิจกรรม	แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ระดับความสำเร็จขั้นที่ 3
4	ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และรายงานสรุปและประเมินผล ความคืบหน้าการดำเนินการ ผ่านระบบ E-PA ตามระยะเวลาที่กำหนด	แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ระดับความสำเร็จขั้นที่ 4
5	หน่วยงานนำเสนอผลงานโดดเด่น 1 เรื่อง (เลือกจาก 3 ด้านตามข้อ 2) เพื่อจัดทำเป็นหน่วยงานต้นแบบ (Role Model) รายงานผ่านระบบ E-PA ตามระยะเวลาที่กำหนด	1. แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy DMS) ระดับความสำเร็จขั้นที่ 5 2. แผนงาน/โครงการโดดเด่นที่ได้รับการอนุมัติ และดำเนินการแล้วเสร็จ

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ
รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์
รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล
รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : คณะกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy IOD)

ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 บันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

น้ำหนัก : ร้อยละ..... (ตามกรณีดังกล่าวข้างต้น)

คำอธิบาย :

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) หมายถึง การดำเนินการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) ภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานออกคำสั่ง เพื่อให้ระบบข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำการตรวจสอบข้อมูลความเคลื่อนไหว ทุก 2 เดือน

คำนิยาม :

ความเคลื่อนไหว หมายถึง การจ้าง การลาออก การย้าย การเลื่อนค่าจ้างประจำปี คำสั่งแก้ไขความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขภายในหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 7 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
2	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 6 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
3	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 5 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
4	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 4 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
5	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

แนวทางการประเมินผล :

ให้หน่วยงานบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกรายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้กองบริหารทรัพยากรบุคคล จะทำการตรวจสอบข้อมูลความเคลื่อนไหว ทุก 2 เดือน จึงให้หน่วยงานส่งสำเนาคำสั่งฯ ผ่านระบบ Google form ตามแนวทางการประเมินผลดังนี้

รอบการประเมินที่ 1	รอบการประเมินที่ 2
ครั้งที่ 1 ภายในเดือนตุลาคม 2564	ครั้งที่ 4 ภายในเดือนเมษายน 2565
ครั้งที่ 2 ภายในเดือนธันวาคม 2564	ครั้งที่ 5 ภายในเดือนมิถุนายน 2565
ครั้งที่ 3 ภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2565	ครั้งที่ 6 ภายในเดือนสิงหาคม 2565

คำอธิบายแนวทางการประเมิน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน การประเมินผล
1	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ บุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 7 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ออก คำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	1. สำเนาคำสั่งฯ ที่ ส่งผ่านระบบ Google form 2. วันที่ลงข้อมูลใน ระบบ HROPS
2	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ บุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 6 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	
3	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ บุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 5 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	
4	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ บุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 4 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	
5	บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกราย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ บุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ออกคำสั่ง โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	

หมายเหตุ :

ระดับคะแนน หมายถึง ระดับคะแนน 1 (X1) หรือ 2 (X2) หรือ 3 (X3) หรือ 4 (X4) หรือ 5 (X5)

จำนวนข้อมูลที่บันทึกความเคลื่อนไหวในระบบ HROPS ภายในระยะเวลาแต่ละระดับ (Y1-Y5)

หมายถึง ข้อมูลที่หน่วยงานบันทึกในระบบ HROPS ถูกต้องครบถ้วน

วิธีการคิดคะแนน

$$\frac{((X1) \times (Y1)) + ((X2) \times (Y2)) + ((X3) \times (Y3)) + ((X4) \times (Y4)) + ((X5) \times (Y5))}{\text{จำนวนข้อมูลที่หน่วยงานบันทึกในระบบ HROPS ทั้งหมด}}$$

ตัวอย่าง

$$\frac{(1 \times 3) + (2 \times 0) + (3 \times 4) + (4 \times 0) + (5 \times 3)}{10} = \frac{3 + 0 + 12 + 0 + 15}{10} = \frac{30}{10} = 3 \text{ คะแนน}$$

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวณมล สุรมณีกุล

นางสาวณิรัตน์ สุราษฎร์

เบอร์ติดต่อ : 095-372-8295

เบอร์ติดต่อ : 095-372-8295

ตัวชี้วัดที่ 4.2.3 ข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมฯ DPIS ทุกราช ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

น้ำหนัก : ร้อยละ..... (ตามกรณีดังกล่าวข้างต้น)

คำอธิบาย :

กรมการแพทย์ ใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS): Department Personnel Information System เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลข้าราชการ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลให้หน่วยงานใช้เป็นฐานข้อมูลเดียวกันและเพื่อความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลจึงกำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกราช หากพบข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ให้แจ้งมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันข้อมูลบุคลากรที่หน่วยงานต้องตรวจสอบและแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลทั่วไป (ชื่อ - สกุล/วัน เดือน ปี เกิด/เลขบัตรประจำตัวประชาชน/สถานภาพ/ครอบครัว/วันบรรจุเข้ารับราชการ/พันดล่อง/ประวัติการเลื่อนระดับ/เลื่อนเงินเดือน/ฯลฯ)
 - 2) วุฒิการศึกษา/วุฒิปริญญาประกอบวิชาชีพ (กรณีที่ได้รับวุฒิมหาวิทยาลัย/วุฒิปริญญาเพิ่มเติม หรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ)
 - 3) ประวัติการศึกษา/อบรมหลักสูตรต่าง ๆ (แนบเอกสารหลักฐานการผ่านหลักสูตรศึกษา/อบรมดังกล่าวด้วย)
- ทั้งนี้ หากมีการแก้ไข เพิ่มเติม ส่งเอกสารหลักฐานให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการปรับปรุงข้อมูลต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิมหาวิทยาลัย/วุฒิปริญญาประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกราช ภายใน 7 วันทำการ
2	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิมหาวิทยาลัย/วุฒิปริญญาประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกราช ภายใน 6 วันทำการ
3	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิมหาวิทยาลัย/วุฒิปริญญาประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกราช ภายใน 5 วันทำการ
4	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิมหาวิทยาลัย/วุฒิปริญญาประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกราช ภายใน 4 วันทำการ
5	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิมหาวิทยาลัย/วุฒิปริญญาประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกราช ภายใน 3 วันทำการ

แนวทางการประเมินผล :

ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลข้าราชการในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ในส่วนของข้อมูลวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์เพิ่มเติม หรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ/การศึกษา/การอบรม ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทุกสาย โดยดำเนินการสำรวจข้อมูลตามแนวทางการประเมินผล ดังนี้

1. กรณีมีวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์เพิ่มเติม ให้แจ้งเรื่องมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน 7 วัน หลังจากได้รับวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์เพิ่มเติม

2. กรณีการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ/การศึกษา/การอบรม ให้แจ้งเรื่องมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน 7 วัน หลังจากดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ/การศึกษา/การอบรมเรียบร้อยแล้ว

คำอธิบายแนวทางการประเมิน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์/ใบประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกสาย ภายใน 7 วันทำการ	- สำเนาใบประเมินผลการเรียน (ทรานสคริป) - สำเนาใบรับรองวุฒิ/สำเนาใบปริญาบัตร
2	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์/ใบประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกสาย ภายใน 6 วันทำการ	- สำเนาวุฒิปัตร์แสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ - สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ/สำเนาใบประกอบโรคศิลปะ/สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาลที่ต่ออายุ
3	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์/ใบประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกสาย ภายใน 5 วันทำการ	
4	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์/ใบประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกสาย ภายใน 4 วันทำการ	
5	ตรวจสอบและส่งเอกสารหลักฐานของบุคลากรที่ได้รับวุฒิการศึกษา/วุฒิปัตร์/ใบประกอบวิชาชีพ/การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสายงานพยาบาล ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุกสาย ภายใน 3 วันทำการ	

หมายเหตุ :

ระดับคะแนน หมายถึง ระดับคะแนน 1 (X1) หรือ 2 (X2) หรือ 3 (X3) หรือ 4 (X4) หรือ 5 (X5)

จำนวนข้อมูลที่ปรับปรุงสำเร็จภายในระยะเวลาแต่ละระดับ (Y1-Y5)

หมายถึง ข้อมูลที่ส่งหลักฐานมาแก้ไขภายในระยะเวลาแต่ละระดับ

วิธีการคิดคะแนน $((X1) \times (Y1)) + ((X2) \times (Y2)) + ((X3) \times (Y3)) + ((X4) \times (Y4)) + ((X5) \times (Y5))$

จำนวนข้อมูลที่ส่งหลักฐานมาแก้ไขทั้งหมด

ตัวอย่าง
$$\frac{(1 \times 3) + (2 \times 0) + (3 \times 4) + (4 \times 0) + (5 \times 3)}{10} = \frac{3 + 0 + 12 + 0 + 15}{10} = \frac{30}{10} = 3 \text{ คะแนน}$$

หน่วยงานเจ้าภาพในการติดตามและประเมินผล : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวณมล สุรเมธิกุล

นางสาวมณีรัตน์ สุราฤทธิ์

เบอร์ติดต่อ : 095-372-8295

เบอร์ติดต่อ : 095-372-8295

ตัวชี้วัดที่ 4.3 Digital Reform (Digital Transformation)

น้ำหนัก : ร้อยละ 8

แบ่งเป็น 2 กรณี :		น้ำหนัก (ร้อยละ)
กรณีที่ 1 : หน่วยงานบริการ	ร้อยละของการดำเนินการตาม Digital Transformation	8
กรณีที่ 2 : หน่วยงานสนับสนุน	ร้อยละของการดำเนินการตาม Digital Transformation	8

หมายเหตุ : กรณีที่ 1 หน่วยงานบริการ ประกอบด้วย

1	โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	17	โรงพยาบาลมะเร็งบึงลพบุรี
2	โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)	18	โรงพยาบาลมะเร็งบึงลำปาง
3	โรงพยาบาลราชวิถี	19	โรงพยาบาลมะเร็งบึงอุบลราชธานี
4	โรงพยาบาลเลิดสิน	20	โรงพยาบาลมะเร็งบึงอุดรธานี
5	โรงพยาบาลสงฆ์	21	โรงพยาบาลมะเร็งบึงสุราษฎร์ธานี
6	สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ	22	โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณธัญบุรี
7	สถาบันทันตกรรม	23	โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่
8	สถาบันประสาทวิทยา	24	โรงพยาบาลธัญญารักษ์สงขลา
9	สถาบันพยาธิวิทยา	25	โรงพยาบาลธัญญารักษ์ขอนแก่น
10	สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	26	โรงพยาบาลธัญญารักษ์ปัตตานี
11	สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติฯ	27	โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน
12	สถาบันโรคทรวงอก	28	โรงพยาบาลธัญญารักษ์อุดรธานี
13	สถาบันโรคผิวหนัง	29	โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรฯ
14	สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี	30	โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง
15	โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่	31	โรงพยาบาลเวชารักษ์ ลำปาง
16	โรงพยาบาลมะเร็งบึงชลบุรี		

หมายเหตุ : กรณีที่ 2 หน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วย

1	สำนักงานเลขานุการกรม	7	สำนักนิเทศระบบการแพทย์
2	กองบริหารการคลัง	8	กลุ่มตรวจสอบภายใน
3	สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์	9	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
4	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	10	สำนักดิจิทัลการแพทย์
5	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	11	กองกฎหมายและคุ้มครองจริยธรรม
6	กองวิชาการแพทย์	12	สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชฯ ผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ 4.3 Digital Reform (Digital Transformation)

น้ำหนัก : ร้อยละ 8

กรณีที่ 1 : หน่วยงานบริการ ร้อยละของการดำเนินการตาม Digital Transformation

คำอธิบาย :

Smart IT Infrastructure หน่วยงานมีแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการงานเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐานของหน่วยงาน

ชุดข้อมูลเปิด หมายถึง ข้อมูลที่หน่วยงานต้องเปิดเผยต่อสาธารณะตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงและใช้ได้อย่างเสรีไม่จำกัดแพลตฟอร์ม ไม่เสียค่าใช้จ่ายเผยแพร่ ทำซ้ำ หรือใช้ประโยชน์ได้โดยไม่จำกัดวัตถุประสงค์

EMRAM คือ เครื่องมือในการวัดระดับความพร้อม EMR (8 Stages) เพื่อการพัฒนาสู่สถานพยาบาลดิจิทัลเต็มรูปแบบ โดย

Stage	คำนิยาม
7	Complete EMR, Data analytics to improve care • ไม่ใช้กระดาษ • มีการทำ Data warehousing • มีความพร้อมในการแชร์ clinical information ข้ามสถานพยาบาลในรูปแบบของ standardized electronic transactions • มีการสรุปข้อมูลผู้ป่วยตลอด patient journey ผ่านหน่วยต่าง ๆ เช่น จาก Out-patient มา Emergency Department แล้วไปต่อ In-patient ก่อนจะย้ายหน่วยมีการสรุปข้อมูลก่อน • ในระบบ closed loop medication management มีการรวมการให้เลือดและการให้นม
6	Physician documentation (templates), Full CDSS, Closed loop medication administration • แพทย์บันทึกข้อมูลเข้าระบบในผู้ป่วยในให้ได้อย่างน้อย 1 หน่วย เช่น บันทึก progress notes, consult notes, discharge summaries หรือ problem list & diagnosis list • level 3 CDS variance and compliance alerts • Closed loop medication administration แพทย์สั่งยา, เภสัชตรวจสอบความถูกต้องและออก barcode ให้แพทย์แจกยา, พยาบาลจะให้ยาคนไข้โดยสแกน barcode , ฯลฯ อาจใช้เทคโนโลยีอื่น ๆ ได้ เช่น RFID • เป้าหมายก็คือ “five rights” ของการให้ยา คือ right patient, right time, right drug, right dose, และ right route
5	Full R-PACS ระบบ PACS ที่เก็บข้อมูลได้จากอุปกรณ์ตรวจหลายชนิด support ไฟล์ DICOM และแพทย์จากหน่วยอื่นก็สามารถเข้าดูได้ผ่านระบบเครือข่าย
4	CPOE; Clinical decision support (clinical protocols) แพทย์สามารถใช้ระบบ CPOE สั่งการรักษา สั่งยาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถทำ CDS Level 2 คือมีการใช้ Evidence-based medicine protocols เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบ

Stage	คำนิยาม
3	Clinical documentation, CDSS (error checking) - มีระบบบันทึกให้ยากับคนไข้ มีหน่วยผู้ป่วยในอย่างน้อย 1 หน่วย นำระบบ Nursing/Clinical Documentation มาใช้ (เช่น Vital sign, Flow Sheets, Nursing Notes) โดยเชื่อมต่อเข้ากับ CDR - มีระบบ PACS ให้แพทย์ที่อยู่นอกหน่วยรังสีวิทยาสามารถเข้าไปดูด้วยได้ผ่านระบบเครือข่ายภายในองค์กร สามารถทำ CDS Level 1 สำหรับ Error Checking
2	CDR, Controlled medical vocabulary, CDS, HIE capable มี CDR ระบบฐานข้อมูลตาม Stage 1 ซึ่งสามารถส่งข้อมูลมาบันทึกในฐานข้อมูลนี้ได้ แพทย์สามารถเข้ามาดูข้อมูลเหล่านี้ รวมถึงสามารถบันทึกข้อมูลที่เกิดจากการเขียนลงกระดาษแล้วสแกนได้
1	All three ancillaries installed – Lab, Rad, Pharmacy มีระบบสนับสนุนบริการทางการแพทย์ 3 อย่าง ได้แก่ ระบบห้องแล็บ ระบบห้องยา และระบบทางรังสีวิทยา
0	All three ancillaries not installed ไม่มีระบบหลัก 3 ระบบคือ ระบบห้องแล็บ, ระบบห้องยา, และระบบทางรังสีวิทยา

เกณฑ์การให้คะแนน :

ประเด็น	รายละเอียด	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	1.1 มีแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบคอมพิวเตอร์ 1.2 มีฐานข้อมูลจัดเก็บรายการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน	1.1 แผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบคอมพิวเตอร์ 1.2 ไฟล์รายการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
2	จัดทำชุดข้อมูลเปิด (Open data) ตาม COE ของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 ชุด	ชุดข้อมูลเปิด (Open data) ตาม COE ของหน่วยงาน
3	3.1 การดำเนินการตามแนวปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของกรมการแพทย์ 3.2 การดำเนินงานพัฒนา Data Center และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน	3.1 แบบประเมินตามแนวทางการรักษาความมั่นคงปลอดภัย 3.2 รายการตรวจประเมินการดำเนินงาน Data Center และระบบเครือข่าย
4	EMRAM ผ่านระดับ 5	แบบประเมิน EMRAM
5	ดำเนินการส่งข้อมูล 43 แฟ้มมายัง DMS Big Data แบบ Real Time	ตรวจสอบจากระบบส่งข้อมูล 43 แฟ้ม

หมายเหตุ สถาบันพยาธิวิทยา* ใช้ประเด็นที่ 1, 2 และ 3 ของกรณีที่ 1

เกณฑ์การให้คะแนน : พิจารณาจากประเด็นที่สามารถดำเนินการได้ดังนี้

ประเด็น	คะแนนตามประเด็น				
	ประเด็น 1	ประเด็น 2	ประเด็น 3	ประเด็น 4	ประเด็น 5
คะแนน	1	1	1	1	1

ตัวชี้วัดที่ 4.3 Digital Reform (Digital Transformation)

น้ำหนัก : ร้อยละ 8

กรณีที่ 2 : หน่วยงานสนับสนุน ร้อยละของการดำเนินการตาม Digital Transformation

คำนิยาม :

Smart IT Infrastructure หน่วยงานมีแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการงานเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐานของหน่วยงาน

ชุดข้อมูลเปิด หมายถึง ข้อมูลที่หน่วยงานต้องเปิดเผยต่อสาธารณะตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงและใช้ได้อย่างเสรีไม่จำกัดแพลตฟอร์ม ไม่เสียค่าใช้จ่าย เผยแพร่ ทำซ้ำ หรือใช้ประโยชน์ได้โดยไม่จำกัดวัตถุประสงค์

Smart Administration หน่วยงานมีการบริหารจัดการระบบงานให้มีความเชื่อมโยงกันได้อย่างอัตโนมัติ เพื่อให้มีระบบสารสนเทศที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการได้อย่างรวดเร็ว ป้องกันความเสี่ยงด้านการเงินการบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง ป้องกันปัญหาการขาดแคลนและความไม่สมดุลด้านทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรในระบบบริการ รวมทั้งมีระบบในการติดตามการดำเนินงาน

เกณฑ์การประเมินผล :

ประเด็น	รายละเอียด	เอกสาร/หลักฐานการประเมินผล
1	1.1 มีแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบคอมพิวเตอร์ 1.2 มีฐานข้อมูลจัดเก็บรายการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน	1.1 แผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบคอมพิวเตอร์ 1.2 ไฟล์รายการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
2	มีการทำชุดข้อมูลเปิด (Open data) ตามภารกิจของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 ชุด	ชุดข้อมูลเปิด (Open data) ตามภารกิจของหน่วยงาน
3	3.1 มีการดำเนินการตามแนวทางการใช้งาน Tele-conference ของกรมการแพทย์ 3.2 มีการดำเนินงานตามแนวทางการดูแลและบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ของกรมการแพทย์ (ระดับ 1)	3.1 รายงานการใช้งาน Tele-conference ของหน่วยงาน 3.2 รายงานการดำเนินการดูแลและบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน
4	มีการใช้งานระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมการแพทย์ (DMS HRIS)	ตรวจสอบจากระบบ DMS HRIS ของกรมการแพทย์
5	มีการจัดการระบบสารสนเทศและช่องทางให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลขึ้นสู่ระบบ MIS ของกรมการแพทย์ อย่างน้อย 1 เรื่อง	ตรวจสอบจากระบบ MIS ของกรมการแพทย์

หมายเหตุ สถาบันพยาธิวิทยา* ใช้ประเด็นที่ 4 และ 5 ของกรณี 2

เกณฑ์การให้คะแนน : พิจารณาจากประเด็นที่สามารถดำเนินการได้ดังนี้

ประเด็น	คะแนนตามประเด็น				ประเด็น 5
	ประเด็น 1	ประเด็น 2	ประเด็น 3	ประเด็น 4	
คะแนน	1	1	1	1	1

ผู้กำกับตัวชี้วัด : รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ
รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์
รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล
รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบสุขภาพ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด :	นายมานิช ทองมาก	เบอร์ติดต่อ : 095-205-1307
	นายกษิตศ ขวัญละมูล	เบอร์ติดต่อ : 095-207-2841
	นางสาวสุนิษา เนียมเทศ	เบอร์ติดต่อ : 095-205-1307
	นางสาวนฤมล วงษ์สม	เบอร์ติดต่อ : 095-207-2817
	นางสาวประภาวรินทร์ อาจเดช	เบอร์ติดต่อ : 095-207-2816

