

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล	60		
1.1 ทิศทางงานวิชาการ (Research,TA,CPG,MD) เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์	20	<p>องค์ประกอบที่ 3</p> <p>ระดับคะแนนที่ 1 ผลงานวิชาการของหน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 ผลงานวิชาการของหน่วยงานสามารถนำเสนอผู้บริหารให้เห็นแนวทางในการนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ หรือเชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 ผลงานเชิงวิชาการของหน่วยงานสามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ หรือเชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์ (อย่างน้อย 1 โครงการ)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 ผลงานวิชาการของหน่วยงานสามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ฯ (อย่างน้อย 2 โครงการ) โดยต้องเป็นโครงการประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ 1 โครงการ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 ผลงานวิชาการของหน่วยงานสามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ฯ (อย่างน้อย 3 โครงการ) โดยต้องเป็นโครงการประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ 1 โครงการและโครงการพัฒนารูปแบบการให้บริการ (Model development) 1 โครงการ</p>	<p>องค์ประกอบที่ 3</p> <p>ระดับคะแนน 1 ผลงานวิชาการของหน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม (คงเดิม)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 ปรับเป็น ผลงานวิชาการของหน่วยงาน นำเสนอ ผู้บริหารให้เห็นแนวทางในการนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะ หรือเชิงพาณิชย์</p> <p>ระดับคะแนน 5 ปรับเป็น ผลงานวิชาการของหน่วยงานสามารถนำไปพัฒนา และประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสาธารณะหรือเชิงพาณิชย์ (อย่างน้อย 1 โครงการ)</p>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์	10	ผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ระดับความสำเร็จ 1 เท่ากับ 1 ระดับความสำเร็จ 2 เท่ากับ 1.01 – 2.00 ระดับความสำเร็จ 3 เท่ากับ 2.01 – 3.00 ระดับความสำเร็จ 4 เท่ากับ 3.01 – 4.00 ระดับความสำเร็จ 5 เท่ากับ 4.01 – 5.00	ผลรวมของคะแนนทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ระดับความสำเร็จ 1 ปรับเป็น 1 ระดับความสำเร็จ 2 ปรับเป็น 1.01 – 1.50 ระดับความสำเร็จ 3 ปรับเป็น 1.51 – 2.00 ระดับความสำเร็จ 4 ปรับเป็น 2.01 – 2.50 ระดับความสำเร็จ 5 ปรับเป็น 2.51 – 3.00 ขึ้นไป
1.3 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์	20	เกณฑ์คะแนนของทุกองค์ประกอบเทียบกับระดับความสำเร็จ มีดังนี้ ระดับคะแนนที่ 1 เท่ากับ 1 ระดับคะแนนที่ 2 เท่ากับ 1.01 – 2.00 ระดับคะแนนที่ 3 เท่ากับ 2.01 – 3.00 ระดับคะแนนที่ 4 เท่ากับ 3.01 – 4.00 ระดับคะแนนที่ 5 เท่ากับ 4.01 – 5.00 หมายเหตุ : ค่าระดับคะแนนส่วนนี้มาจากผลรวมของคะแนนทั้ง 7 องค์ประกอบ หรือ 7CoE	คงเดิม

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
1.4 ระดับความสำเร็จของความร่วมมือด้านวิชาการและบริการกับเขตสุขภาพ	10	<p>ระดับคะแนนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลด้านสุขภาพของเขตสุขภาพ/พื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 มีฐานข้อมูลสุขภาพ และจัดลำดับความต้องการสนับสนุน ในเขตสุขภาพ/พื้นที่รับผิดชอบ โดยสอดคล้องกับ 6 building block</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 มีการจัดทำแผนเพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาความต้องการของเขตสุขภาพ/พื้นที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดในเขตสุขภาพ/พื้นที่ ที่รับผิดชอบ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 มีการจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามความต้องการด้านวิชาการและบริการของเขตสุขภาพ และข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหารกรมการแพทย์</p>	<p>คงเดิม</p> <p>หมายเหตุ : กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากสถานการณ์ (COVID-19) พิจารณายกผลประโยชน์ให้</p>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ	10		
2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน	3	<p>ระดับคะแนนที่ 4 คือ จัดทำคู่มือฯในรูปแบบคู่มืออิเล็กทรอนิกส์ และ เผยแพร่บนเว็บไซต์ หรือ Social Media ของหน่วยงาน (จำนวนกระบวนงานตามแผนปรับปรุง/พัฒนา กระบวนงานบริการฯ ในระดับคะแนนที่ 3)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 คือ ส่งผลงานคู่มือการให้บริการประชาชนเข้าร่วมการประกวดคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาคุณภาพ การให้บริการประชาชนดีเด่น กรมการแพทย์</p>	<p>ระดับคะแนนที่ 5 คือ จัดทำคู่มือ ฯ ในรูปแบบคู่มืออิเล็กทรอนิกส์ และ เผยแพร่บนเว็บไซต์ หรือ Social Media ของหน่วยงาน (จำนวนกระบวนงานตามแผนปรับปรุง/พัฒนากระบวนงานบริการฯ ในการประเมินรอบ 6 เดือน)</p>
2.2 ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมในการขอสมัครรางวัลเลิศรัฐ	2	<p>ระดับคะแนนที่ 1 หน่วยงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในการเตรียมความพร้อมในการขอรับสมัครรางวัลเลิศรัฐ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 –</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 หน่วยงานจัดทำฟอร์บตสรุปสาระสำคัญของผลงานที่เสนอขอรับรางวัลเลิศรัฐตามรูปแบบกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 –</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 หน่วยงานจัดทำใบสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ (แบบฟอร์ม 1 – 5 ของสำนักงาน กพร.)</p>	คงเดิม

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
<p>2.3 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)</p>	5	<p>ระดับคะแนนที่ 3 หน่วยงานจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมหรือรับฟังความคิดเห็นตามประเด็นในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมให้คำปรึกษา ITA,แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ป้องกัน ปราบปรามการทุจริต</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 หน่วยงานดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ร่วมตอบแบบวัดการรับรู้ในระบบออนไลน์ตามจำนวนที่กำหนดประมาณเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2563 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด</p>	<p>ระดับคะแนนที่ 3 ปรับเป็น หน่วยงานส่งแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมสรุปผลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2563</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 ปรับเป็น หน่วยงานดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ร่วมตอบแบบวัดการรับรู้ในระบบออนไลน์ตามจำนวนที่กำหนดประมาณเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2563 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด</p>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID - 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
	ครบ	ไม่ครบ		
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ (ร้อยละ 10)	ครบ	ไม่ครบ		
3.1 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่ายภาพรวม	5	5	การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 (การวัดผลการเบิกจ่ายวัดสิ้น เดือนกันยายน 2563) ระดับคะแนนที่ 1 เท่ากับ ร้อยละ 92 ระดับคะแนนที่ 2 เท่ากับ ร้อยละ 94 ระดับคะแนนที่ 3 เท่ากับ ร้อยละ 96 ระดับคะแนนที่ 4 เท่ากับ ร้อยละ 98 ระดับคะแนนที่ 5 เท่ากับ ร้อยละ 100	วัดผลการเบิกจ่าย ณ สิ้นเดือนกรกฎาคม 2563 ระดับคะแนนที่ 1 ร้อยละ 76 ระดับคะแนนที่ 2 ร้อยละ 78 ระดับคะแนนที่ 3 ร้อยละ 80 ระดับคะแนนที่ 4 ร้อยละ 82 ระดับคะแนนที่ 5 ร้อยละ 84
3.2 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่ายงบลงทุน	2	-	การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 (การวัดผลการเบิกจ่ายวัดสิ้น เดือนกันยายน 2563) ระดับคะแนนที่ 1 เท่ากับ ร้อยละ 76 ระดับคะแนนที่ 2 เท่ากับ ร้อยละ 82 ระดับคะแนนที่ 3 เท่ากับ ร้อยละ 88 ระดับคะแนนที่ 4 เท่ากับ ร้อยละ 94 ระดับคะแนนที่ 5 เท่ากับ ร้อยละ 100	วัดผลการเบิกจ่าย สิ้นเดือนกรกฎาคม 2563 ระดับคะแนนที่ 1 ร้อยละ 64 ระดับคะแนนที่ 2 ร้อยละ 68 ระดับคะแนนที่ 3 ร้อยละ 72 ระดับคะแนนที่ 4 ร้อยละ 76 ระดับคะแนนที่ 5 ร้อยละ 80

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ (ร้อยละ 10)	ครบ	ไม่ครบ		
3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	3	5	<p>ระดับคะแนนที่ 1 กำหนดผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการใช้พลังงาน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 ปรับปรุงมาตรการประหยัดพลังงานปีงบประมาณ 2563 เว็บ http://www.e-report.energy.go.th</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 มีการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณ การใช้พลังงาน ปีงบประมาณ 2563 ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ สนพ. กำหนดได้แล้วเสร็จและครบถ้วน 10 เดือน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน ก.ย. 62 – ส.ค. 63)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 มีการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ ใช้จริงไฟฟ้า และข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงน้ำมัน ประจำปีงบประมาณ 2563 ครบตามรอบการประเมินรอบ ที่ 1 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (ก.ย. 62 – ก.พ. 63)แล้วเสร็จภายในเดือน มีนาคม 2563</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 มีการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงานที่ ใช้จริงไฟฟ้า และ ข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้จริงน้ำมัน ประจำปีงบประมาณ 2563 ครบตามรอบการประเมินรอบ ที่ 2 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน มี.ค. 63 – ส.ค. 63) แล้วเสร็จภายในเดือน กันยายน 2563</p>	<p>ระดับคะแนนที่ 3 มีการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับ การประเมินปริมาณการใช้พลังงาน ปีงบประมาณ 2563 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สนพ. กำหนดได้แล้ว เสร็จและครบถ้วน 11 เดือน ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน ก.ย. 62 – ส.ค. 63)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 มีการรายงานข้อมูลปริมาณพลังงาน ที่ใช้จริงไฟฟ้า หน่วย kWh; กิโลวัตต์-ชั่วโมง และ ข้อมูล ปริมาณพลังงานที่ใช้จริงน้ำมัน หน่วย ลิตร ประจำปี งบประมาณ 2563 ครบถ้วนตามรอบการประเมิน รอบที่ 2 ในเว็บ http://www.e-report.energy.go.th (เดือน มี.ค. 63 – ก.ค. 2563) แล้วเสร็จภายในเดือน สิงหาคม 2563 (ก่อนเจ้าภาพตรวจตัวชี้วัด)</p>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร	20		
4.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารยุทธศาสตร์ (ของหน่วยงาน)	6	<p>ระดับคะแนนที่ 1 มีการทบทวนและจัดทำแผนการปฏิรูปขององค์กร (Reform Roadmap) ให้สอดคล้อง/สนับสนุนแผนการปฏิรูปของกรมการแพทย์ (DMS Reform)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนการปฏิรูปองค์กร (Reform Action Plan) เพื่อใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 มีกระบวนการถ่ายทอดแผนปฏิรูปขององค์กร สู่บุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามการปฏิรูปองค์กรรอบ 6 เดือน</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 มีการนำเสนอแผนงาน ความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปขององค์กร ในการประชุมระดับผู้บริหารกรมการแพทย์</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามการปฏิรูปองค์กรรอบ 12 เดือน</p>	<u>คงเดิม</u>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID - 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
	ครบ	ไม่ครบ		
มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร	ครบ	ไม่ครบ		
4.2 ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SC)				
4.2.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (2563-2567)	2	3	<p>ระดับคะแนนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และกลไกการทำงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ ทิศทาง กรมการแพทย์ และ DMS Reform (HR Transformation)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 รวบรวมข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง ประกอบการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง เช่น จำนวนบุคลากร ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี และภาระงานที่คาดว่าจะดำเนินการในอนาคต</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 จัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลัง ประกอบการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง เช่น จำนวนบุคลากรแยกประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง อายุ การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 สรุปผล และจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (2563-2567) ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2563</p>	<u>คงเดิม</u>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
	ครบ	ไม่ครบ		
มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร	ครบ	ไม่ครบ		
4.2 ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SC)				
4.2.2 ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	2	3	<p>ระดับคะแนนที่ 1 ประเมินความซุขบุคลากร (Happinometer) ตามรอบที่กำหนด</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 นำผลจากการวิเคราะห์และแปรผลการประเมินความซุขบุคลากร (Happinometer) มาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/ โครงการรองรับในมิติที่ 5 ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 สื่อสารแผนงาน/ โครงการการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผน</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการ และรายงานสรุปและประเมินผล ความคืบหน้าการดำเนินการ (ส่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 1 สิงหาคม 2563)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 หน่วยงานนำเสนอผลงานโดดเด่น 1 เรื่อง (เลือกจาก 9 ด้าน) เพื่อจัดทำเป็นหน่วยงานต้นแบบ (Role Model) (ส่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 1 กันยายน 2563)</p>	<p>ระดับคะแนนที่ 4 ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการ และรายงานสรุปและประเมินผล ความคืบหน้าการดำเนินการ (ส่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 1 สิงหาคม 2563)</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 หน่วยงานนำเสนอผลงานโดดเด่น 1 เรื่อง (เลือกจาก 9 ด้าน) หรือผลงานที่ปรับปรุงแบบ และวิธีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ โดยใช้ระบบ Digital แทนรูปแบบการจัดกิจกรรมปกติ เพื่อจัดทำเป็นหน่วยงานต้นแบบ (Role Model) (ส่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 1 สิงหาคม 2563)</p>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร	ครบ	ไม่ครบ		
4.2 ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SC)				
4.2.3 บันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)	2	-	<p>ระดับคะแนนที่ 1 บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข <u>ไม่ครบทุกรายเกินกว่า 6 วันทำการ</u> นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) โดยข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับคะแนนที่ 2 บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข <u>ไม่ครบทุกรายเกินกว่า 5 วันทำการ</u> นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งในระบบสารสนเทศฯ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 3 บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข <u>ไม่ครบทุกรายเกินกว่า 4 วันทำการ</u> นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งในระบบสารสนเทศฯ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 4 บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข <u>ไม่ครบทุกรายเกินกว่า 3 วันทำการ</u> นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งในระบบสารสนเทศฯ</p> <p>ระดับคะแนนที่ 5 บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหว พกส. ครบ <u>ทุกราย</u> ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ภายใน <u>3 วันทำการ</u> นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<u>คงเดิม</u>

ข้อเสนอการปรับเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน (รอบ 12 เดือน)
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID – 19

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน (ปัจจุบัน)	เกณฑ์การประเมิน (ขอปรับ)
มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร	20		
4.3 Digital Reform (Digital Transformation)	8	<p>กรณีที่ 1 : หน่วยงานบริการ ประเด็นที่ 2 : Smart Tool1 ข้อ 2.1 Queue : มีหน้าจอแสดงลำดับคิวรอรับบริการในจุดที่เหมาะสมเพื่อลดความแออัดบริเวณจุดบริการ และหน้าจอตรวจ</p> <p>ประเด็นที่ 4 : Smart Service1 ข้อ 4.2 EMRAM ผ่านระดับ 4</p> <p>กรณีที่ 2 : หน่วยงานสนับสนุน ประเด็นที่ 3 ข้อ 2.2 ใช้งานระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ (On Cloud) โดยมีบัญชีผู้ใช้งานระดับรายบุคคล มีการรับหรือส่งหนังสือในระดับหน่วยงานและระดับรายบุคคล และมีรายงานแสดงการรับส่งหนังสือรายเดือน</p>	<p>กรณีที่ 1 : หน่วยงานบริการ ประเด็นที่ 2 : ข้อ 2.1 Queue คงเดิม ประเด็นที่ 4 : ปรับ Smart Service 1 ข้อ 4.2 EMRAM ผ่านระดับ 3</p> <p>กรณีที่ 2 : หน่วยงานสนับสนุน ประเด็นที่ 3 ข้อ 2.2 ใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (On Cloud) กรมการแพทย์</p>