

ประเด็นสำคัญ

- T1 Trust : การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากร และเครือข่าย
- T2 Teamwork & Talent : การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงาน ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี
- T3 Technology : การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว แม่นยำ
- T4 Target : การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5 Result : ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

มาตรการการขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข

- มาตรการที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- มาตรการที่ 2 บุคลากรมีสมรรถนะ มีความสุข และความผูกพันองค์กร
- มาตรการที่ 3 การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่ายและประชาชนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ เป็นที่พึ่งและเป็นที่ยอมรับของประชาชน



การกำกับ ติดตามผล

1) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข

(1.1) มีการกำกับ ติดตามการพัฒนาองค์กร และรับฟังปัญหา/อุปสรรค

(1.2) รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ต่อที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกเดือน

(1.3) เสนอผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานของการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ให้เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าผู้บริหารหน่วยงาน (Career Path)

2) หน่วยงาน ดำเนินงาน ดังนี้

(2.1) ผู้ตรวจราชการ/อธิบดีกรม/ผู้บริหารหน่วยงาน มีการกำกับ ติดตาม และเสริมพลังแก่หน่วยงาน

(2.2) หน่วยงานจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาองค์กร เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร/คณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ที่มีความโดดเด่น (Best Practice) ระดับเขตสุขภาพ ระดับกรม และระดับจังหวัด

(2.3) หน่วยงานจัดส่งผลการพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานและรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินงาน มายัง กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3) ส่วนกลาง จัดเวทีแสดงผลงานของหน่วยงาน/จัดให้มีการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ที่มีความโดดเด่น (Best Practice) ระดับเขตสุขภาพ ระดับกรม และระดับจังหวัด

โดยมีเกณฑ์เป้าหมายการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2566 - 2568 ดังนี้

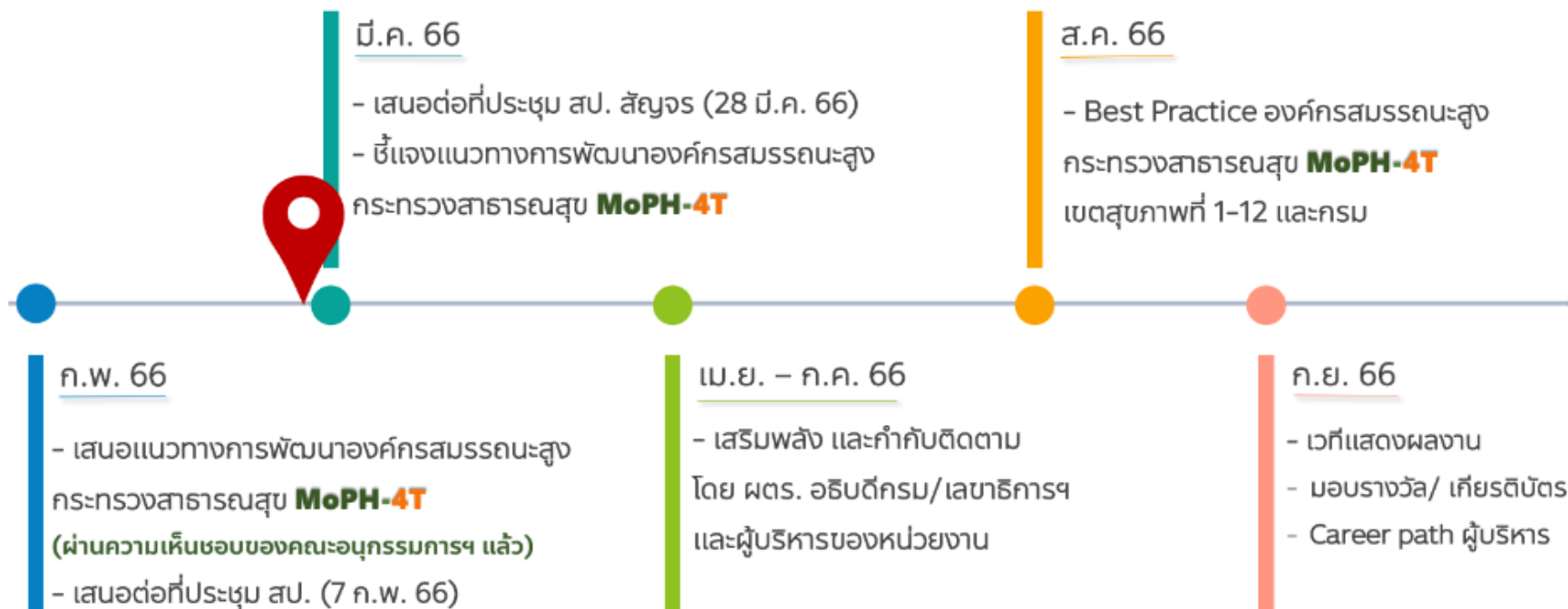


เกณฑ์เป้าหมายการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2566 - 2568

ปีงบประมาณ 66	ปีงบประมาณ 67	ปีงบประมาณ 68
<p>องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวง สาธารณสุข MoPH-4T</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับกรม (9 กรม) - ระดับเขตสุขภาพ (12 เขต) <p><u>อย่างน้อย 1 แห่ง</u> รวมทั้งสิ้น 21 แห่ง</p>	<p>องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวง สาธารณสุข MoPH-4T</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับกรม (กรมละ 2 แห่ง) - ระดับเขตสุขภาพ (12 เขต เขตละ 2 แห่ง) - ระดับจังหวัด (76 จังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง) <p>รวมทั้งสิ้น 138 แห่ง</p>	<p>องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวง สาธารณสุข MoPH-4T</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับกรม (กรมละ 3 แห่ง) - ระดับเขตสุขภาพ (12 เขต เขตละ 3 แห่ง) - ระดับจังหวัด (76 จังหวัด จังหวัดละ 3 แห่ง) <p>รวมทั้งสิ้น 291 แห่ง</p>



Timeline



- ❖ รพศ./รพท./รพช./สสอ. ประเมินตนเองและรายงานผลการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T 12 มิถุนายน 2566
- ❖ จังหวัด พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T 19-22 มิถุนายน 2566
- ❖ จังหวัด ส่งผลการพิจารณาคัดเลือกและรายงานผลการดำเนินงานไปยัง สนง.เขตสุขภาพที่ 9 23 มิถุนายน 2566



แบบประเมินองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข
MoPH-4T

ปีงบประมาณ 2566

แบบรายงานผลการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

เขตสุขภาพที่.....ชื่อหน่วยงาน.....จังหวัด.....

1) บทสรุปผู้บริหารในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

3) โอกาส และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

4) ภาพประกอบ

5) คลิปวิดีโอองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (ถ้ามี)

ผู้ประสานงาน..... เบอร์ติดต่อ.....

หมายเหตุ : ขอให้จัดส่งผลการพิจารณาคัดเลือก และรายงานผลการดำเนินงาน มาถึงกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happy@moph.go.th ภายในวันที่
31 กรกฎาคม 2566 หากมีข้อสงสัยติดต่อที่ กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพ เบอร์โทรศัพท์ 02-5902459



การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

T1 Trust หมายถึง การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กร และเครือข่าย

- t1.1 Core Value : การสร้างเสริมค่านิยมองค์กร
- t1.2 Moral : การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- t1.3 Work-Life Balance : ความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน
- t1.4 Happy Workplace : การดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
- t1.5 Safety Workplace : สภาพแวดล้อมที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน

T2 Teamwork & Talent หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงาน ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี

- t2.1 Team Building : การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- t2.2 Creative Thinking : การสร้างสรรค์การดำเนินงานขององค์กร
- t2.3 Lean Process : การปรับปรุงและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- t2.4 Talent Management : การสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี
- t2.5 Reward & Career Path : การยกย่องชมเชยและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

T3 Technology หมายถึง การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร รวดเร็ว แม่นยำ

- t3.1 Information and Communications Technology : การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- t3.2 Innovation : การใช้นวัตกรรมในการทำงาน

T4 Target หมายถึง การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

- t4.1 Leadership : การนำองค์กรที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- t4.2 Continuous Quality Improvement : การปรับปรุงผลการดำเนินงานองค์กรอย่างต่อเนื่อง

(5) Result : ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง

- 5.1) Quality : องค์กรมีคุณภาพ
- 5.2) Acceptability : การยอมรับของสังคม ชุมชน หรือผู้รับบริการ
- 5.3) Efficiency : การวัดประสิทธิภาพ



การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

การแปลค่าคะแนนตัวเอง

ระดับที่ 1	มีค่าคะแนนเท่ากับ	20	คะแนน
ระดับที่ 2	มีค่าคะแนนเท่ากับ	40	คะแนน
ระดับที่ 3	มีค่าคะแนนเท่ากับ	60	คะแนน
ระดับที่ 4	มีค่าคะแนนเท่ากับ	80	คะแนน
ระดับที่ 5	มีค่าคะแนนเท่ากับ	100	คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

ช่วงคะแนน	20.00-39.99	หมายถึง	องค์กรนี้	ต้องเร่งปรับปรุง
ช่วงคะแนน	49.00-59.99	หมายถึง	องค์กรนี้	ต้องได้รับการสนับสนุน
ช่วงคะแนน	60.00-79.99	หมายถึง	องค์กรนี้	กำลังพัฒนา
ช่วงคะแนน	80.00-100.00	หมายถึง	องค์กรนี้	เป็นองค์กรสมรรถนะสูง





ขอขอบคุณค่ะ

