



สรุปผลการตรวจราชการ ภาพรวมประเทศ

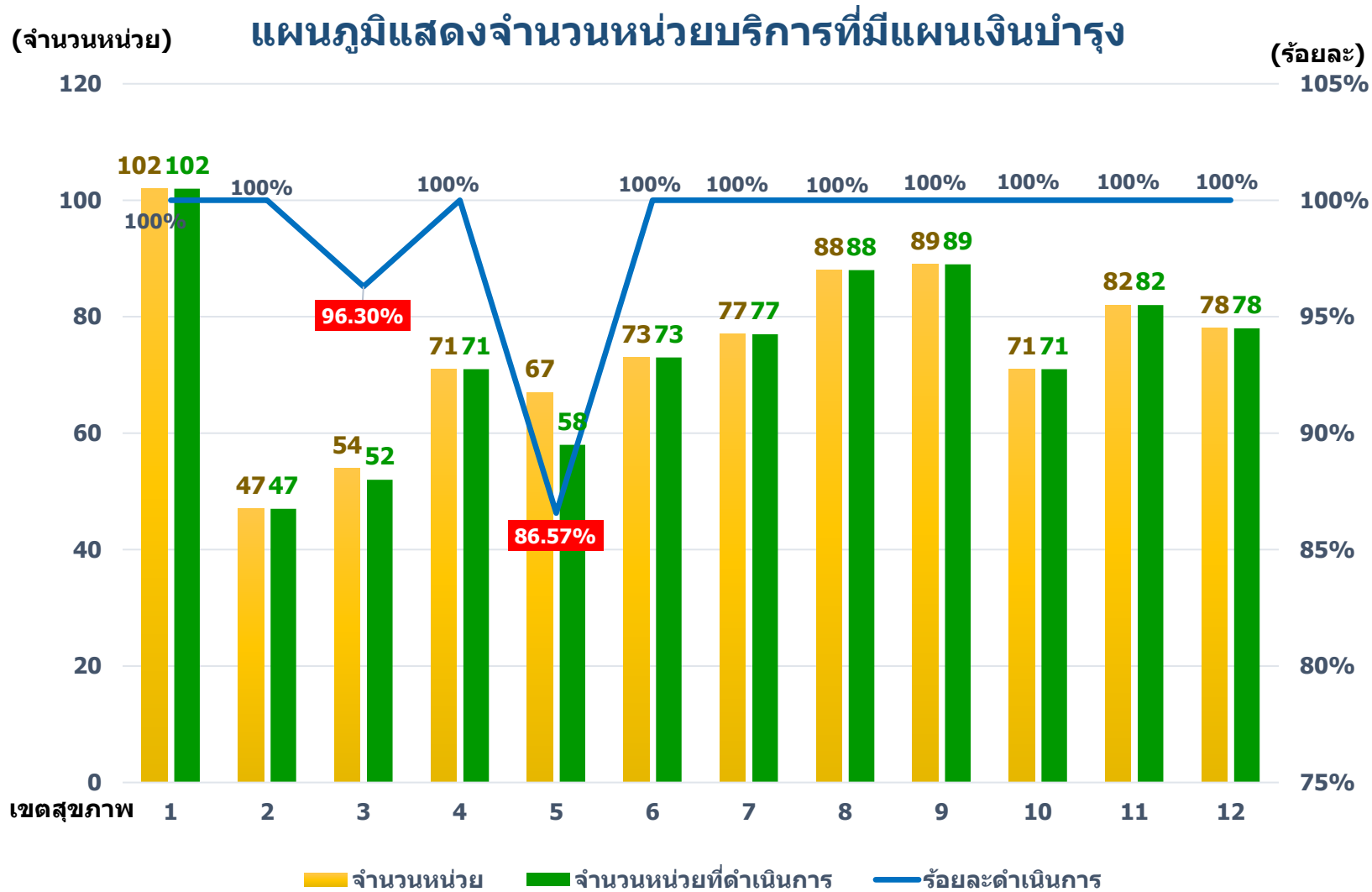
รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



โดย
กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สรุปสถานการณ์

การกำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงิน
ตามแผนเงินบำรุง



ระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด



ผู้รับผิดชอบสอบถามแผนเงินบำรุง
เข้าใจตลาดเคลื่อนในเป้าประสงค์ของ
การจัดทำแผนเงินบำรุง โดยแผนเงินบำรุง
ที่เสนอผู้มีอำนาจลงนามอนุมัติ ส่วนใหญ่
พิจารณาข้อมูลจากแผน Planfin การกำกับ
ติดตามการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุง
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด บางแห่ง
ไม่มีแนวทางดำเนินการอย่างรูปธรรม
บางแห่งได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการกำกับ
ติดตาม เพื่อความรวดเร็วและเหมาะสมกับ
สถานการณ์ในพื้นที่ รวมถึงลดภาระและ
ความซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : จังหวัดที่มีแผนเงินบำรุงไม่ครบทุกแห่ง ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 2 แห่ง (รพช.2)
จังหวัดราชบุรี จำนวน 9 แห่ง (รพศ.1 รพท.2 รพช.6)



ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินบำรุงตามแผน ตามกระบวนการ 4P มีดังนี้



ระดับโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป : ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบหลักรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนเงินบำรุง และควบคุมกำกับ การใช้จ่ายเงินตามแผน

ระดับโรงพยาบาลชุมชน : งานบัญชีเป็นผู้รวบรวมข้อมูลและจัดทำแผน แต่ขาดการมอบหมายผู้ทำหน้าที่ควบคุมการใช้จ่ายเงินตามแผน มีเพียงการรายงานการเปรียบเทียบแผน - ผลเสนอคณะกรรมการบริหารทราบ

PLAN

- แผนเงินบำรุงไม่สอดคล้องกับแผนการจัดซื้อ/จ้างและแผนการจัดซื้อจัดจ้างลงนามอนุมัติโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล
- ผู้รับผิดชอบควบคุมกำกับ การใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุงมีการมอบหมายที่ไม่ชัดเจน

PROCUREMENT

- การจัดซื้อจ้างสูงเกินกว่าแผนรายไตรมาส เนื่องจากมีบางรายการการจัดซื้อจัดจ้างนอกแผน และไม่ได้ขออนุมัติปรับแผน
- วิธีการจัดซื้อบางรายการมีความเสี่ยงต่อการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง
- การปฏิบัติงานจัดซื้อไม่เป็นไปตามขั้นตอนการจัดซื้อ/จ้างตามที่ระเบียบกำหนด เอกสารจัดซื้อจัดจ้างไม่ครบถ้วนถูกต้อง

PORT

- จัดทำบัญชีพัสดุไม่ครบถ้วนทุกประเภท นำโปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการบริหารคลังพัสดุแต่ขาดการสอบทานรายงานส่งผลต่อบัญชีพัสดุที่คลาดเคลื่อนไม่ถูกต้องตรงกับพัสดุในคลัง
- รายละเอียดในใบเบิกพัสดุไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนดและไม่จัดทำใบเบิกพัสดุ
- นำพัสดุไปใช้ก่อนขออนุมัติการจัดซื้อ/จ้างและขาดการรายงานคลังย่อย
- การยืมพัสดุระหว่างหน่วยงานไม่มีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร

PAY

- บันทึกบัญชีรับรู้เจ้าหนี้จากใบส่งของโดยไม่มีเอกสารจัดซื้อ/จ้าง
- ไม่มีคณะกรรมการบริหารจัดการเจ้าหนี้การค้า ไม่กำหนดหลักเกณฑ์การชำระหนี้ที่เป็นรูปธรรม
- ไม่รายงานเจ้าหนี้ค้างชำระเสนอผู้บริหารทราบทุกสิ้นเดือน
- ขาดการยืนยันเพื่อสอบทานความมืออยู่จริงของเจ้าหนี้

ปัญหา/จุดร่วมที่สะท้อนปัญหา หรือความเสี่ยงต่อความสำเร็จของงาน (ต่อ)



Structure

1. ขาดการสื่อสาร ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนเงินบำรุงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
2. ไม่นำแผนเงินบำรุง แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง มาขับเคลื่อนดำเนินงาน
3. การมอบหมายผู้รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ติดตามแผนเงินบำรุงของหน่วยงานยังไม่ชัดเจน
4. ผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานการจัดซื้อ/จ้าง เป็นวิชาชีพด้านสาธารณสุข ขาดทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานบริหารพัสดุ

Staff

1. บุคลากรผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในเรื่องแผนเงินบำรุง
2. ผู้บริหาร/คณะกรรมการบริหารของหน่วยบริการ ไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำ ควบคุม กำกับติดตามแผน - ผล เงินบำรุง
3. ทีมพี่เลี้ยง (Coaching) ในระดับจังหวัด ขาดความรู้ ทักษะประสบการณ์เกี่ยวกับแผนเงินบำรุง ไม่สามารถให้คำปรึกษาที่ถูกต้องกับหน่วยงานในกำกับได้
4. หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมาจากตำแหน่งทางวิชาชีพทางสาธารณสุข

System

1. ขาดการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำ การควบคุม กำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุง
2. ขาดการกำกับกำกับการก่องนี้ผู้กฟ้นตามแผนจัดซื้อ/จ้าง ตามกรอบวงเงินที่ได้รับอนุมัติ
3. นำโปรแกรมที่หลากหลายมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคลังพัสดุ ทำให้มีความเสี่ยงต่อระบบการควบคุมคลังพัสดุ และการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด
4. ขาดเครื่องมือด้านเทคโนโลยีควบคุม กำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงินเงินบำรุง ที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน

แผน/กิจกรรมการแก้ไขปัญหา

1. ผู้รับผิดชอบควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาระบบโปรแกรมใช้ในการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุง เพื่อไม่เป็นภาระงานในพื้นที่
2. มีช่องทางในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานด้านพัสดุ

สำหรับส่วนกลาง

สำหรับพื้นที่

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นพี่เลี้ยงสอนการปฏิบัติตามขั้นตอนงานด้านพัสดุ
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญ มอบหมายผู้รับผิดชอบกำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุงของหน่วยงาน





ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินบำรุงผ่านเกณฑ์
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80



PLAN

1. แผนรายรับ – รายจ่ายเงินบำรุงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนจัดซื้อ/จัดจ้าง
2. จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินรองรับกรณีก่อหนี้ผูกพันมากกว่า 1 ปี

PROCUREMENT

ขั้นตอนการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบฯ

PORT

การควบคุมคลังพัสดุ
รับเข้า จ่ายออก รายงาน

PAY

การบริหารจัดการเจ้าหน้าที่
รับรู้ ควบคุม ตรวจสอบ รายงาน



Thank You



02-590-1512



internal_audit_moph@hotmail.com



<https://iad.moph.go.th>



กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อาคาร 5 ชั้น 4 ถนนติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000



ผลการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบที่ 1

ประเด็นที่ 6 : ระบบธรรมาภิบาล

นายแพทย์ภาณุมาศ ญาณเวทย์สกุล
ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2
ประธานคณะกรรมการกำหนดประเด็นและติดตามผลการตรวจราชการประเด็นที่ 6

การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังสุขภาพ

นำเสนอโดย นายแพทย์สุรวิทย์ ศักดานุภาพ
ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ



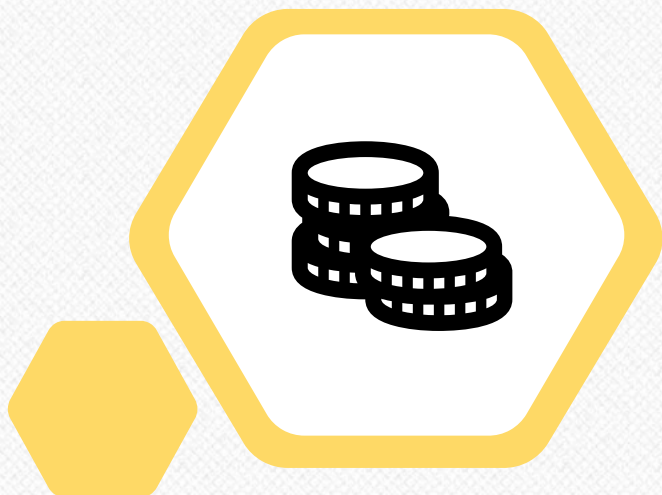
การตรวจสอบภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแผนเงินบำรุง

นำเสนอโดย นางสาวรภมล อยู่ภาค
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



การบริหารจัดการด้าน

การเงินการคลังสุขภาพ



ตัวชี้วัดที่ 1

ร้อยละของหน่วยบริการ
ประสิทธิภาพะวิฤติ
ทางการเงิน



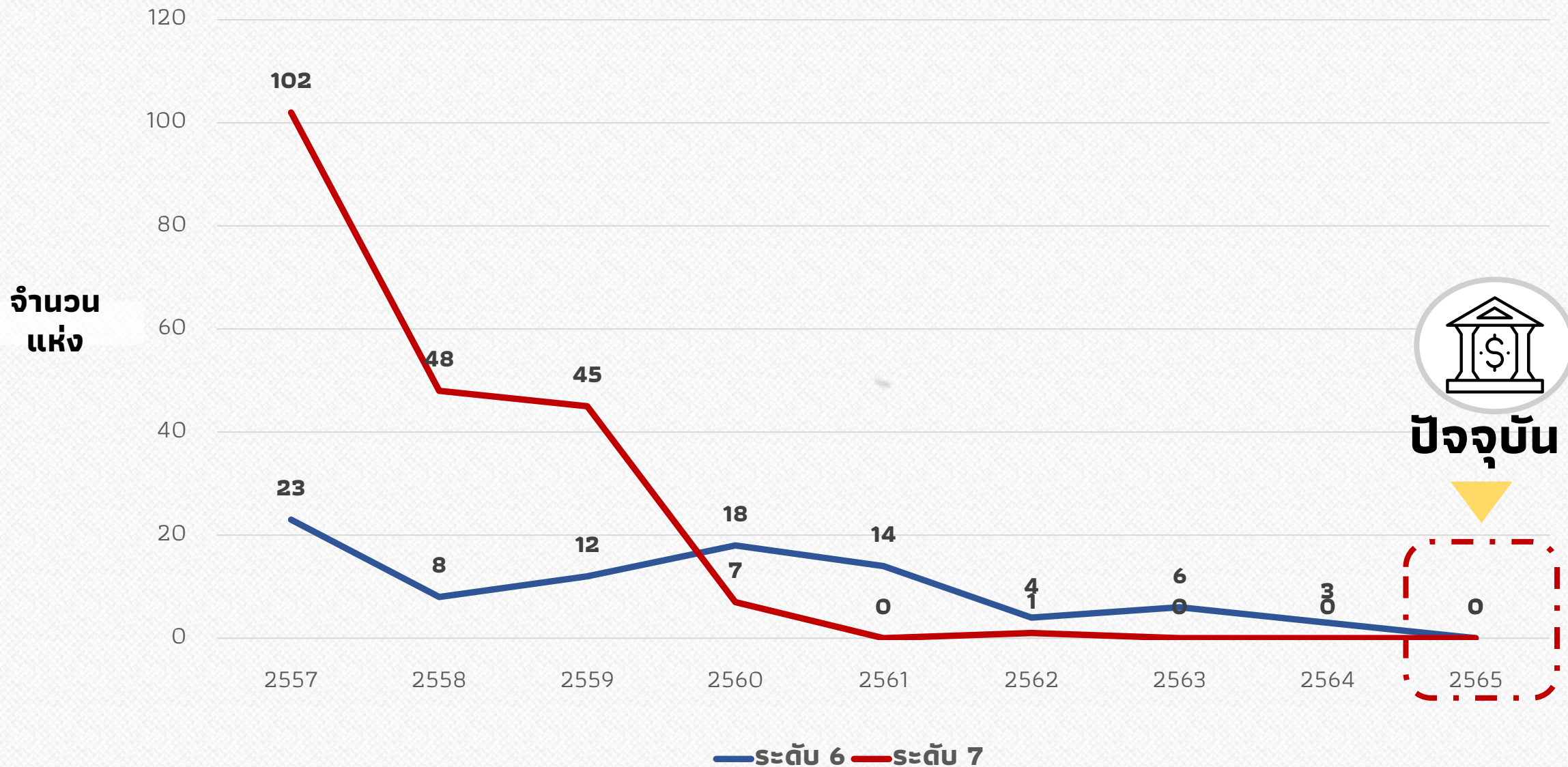
ตัวชี้วัดที่ 2

ร้อยละของหน่วยบริการมี
ศูนย์จัดเก็บรายได้คุณภาพ
[คุณภาพระดับดีและดีมาก]

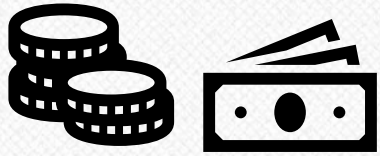


แนวโน้มวิกฤตการเงินระดับ 6 และ 7

ไตรมาส 2 ปี 2557-2565



ผลการตรวจราชการ ไตรมาส 2 ปี 2565



ตัวชี้วัดที่ 1 :
ร้อยละของหน่วยบริการ
ประสิทธิภาพะวิกฤติทางการเงิน



ผ่านค่าเป้าหมาย

ระดับ 6 : ไม่เกิน 4% : **0** แห่ง

ระดับ 7 : ไม่เกิน 2% : **0** แห่ง

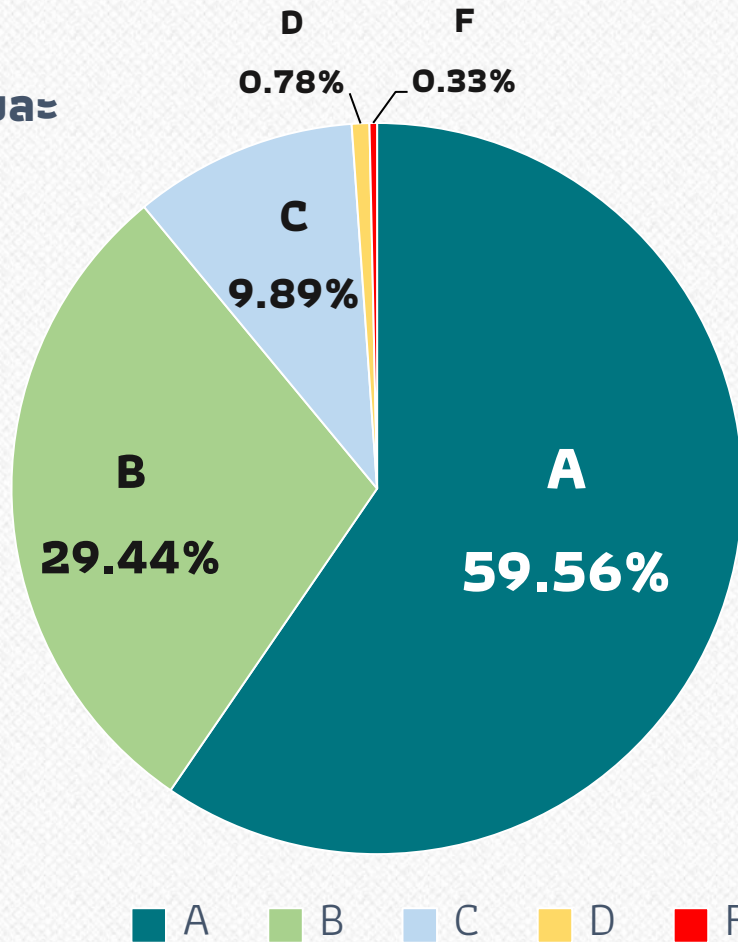


ตัวชี้วัดที่ 2 :

ผลการประเมินหน่วยบริการที่มีศูนย์จัดเก็บรายได้คุณภาพ

ประจำปีงบประมาณ 2565 รอบที่ 1

ร้อยละ



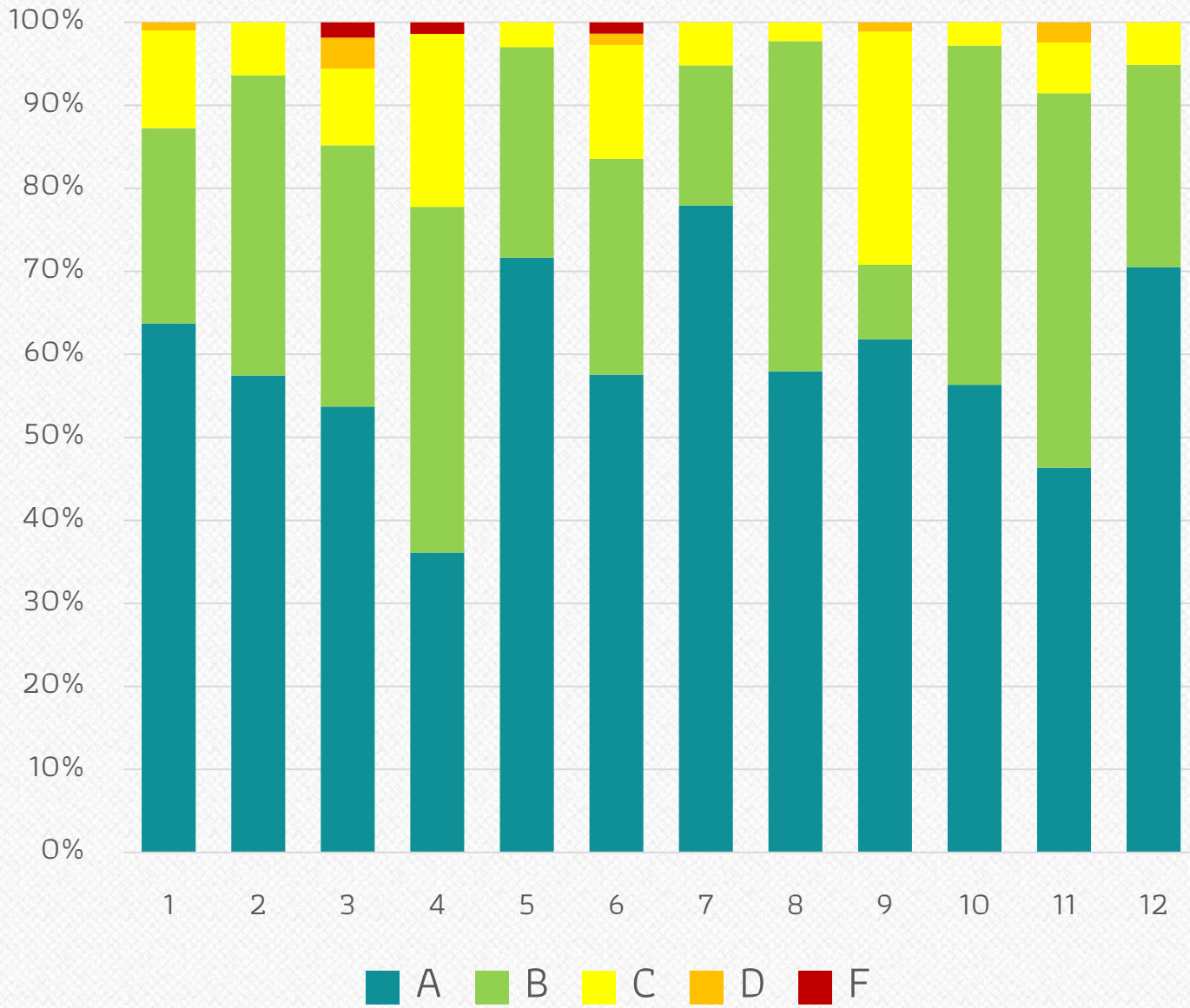
ค่าเป้าหมาย

ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 75 ขึ้นไป
(คุณภาพระดับดีและดีมาก)

ระดับดีและดีมาก ร้อยละ 89

เขต	ศูนย์จัดเก็บรายได้					รวม
	A	B	C	D	F	
1	65	24	12	1		102
2	27	17	3			47
3	29	17	5	2	1	54
4	26	30	15		1	72
5	48	17	2			67
6	42	19	10	1	1	73
7	60	13	4			77
8	51	35	2			88
9	55	8	25	1		89
10	40	29	2			71
11	38	37	5	2		82
12	55	19	4			78
รวม	536	265	89	7	3	900

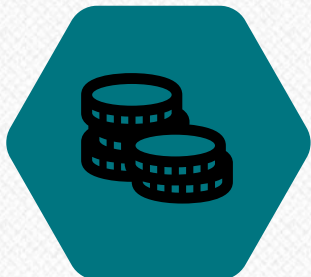
ระดับคะแนนศูนย์จัดเก็บรายได้
ของหน่วยบริการ





แนวทาง/ ข้อเสนอ

ในการดำเนินงานศูนย์จัดเก็บรายได้



Claim

พัฒนาระบบเบิกจ่ายของสิทธิสวัสดิการ
รักษาพยาบาลข้าราชการ

- ทบทวนและแก้ไขข้อมูลที่ไม่ผ่านการอนุมัติการ
เบิกจ่าย ภายใน 5 วันทำการ"

System

- พัฒนาประสิทธิภาพการเรียกเก็บของแต่ละกองทุน



Staff & Skill

- พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจ

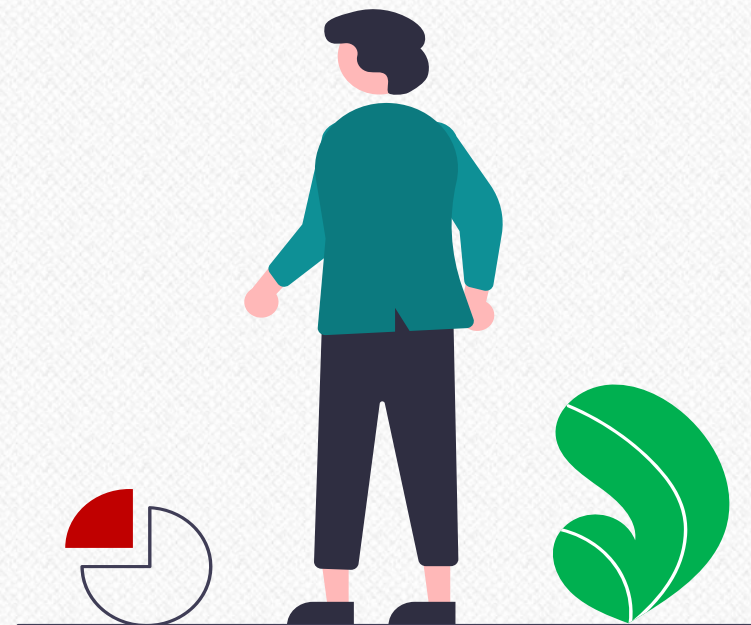
สิ่งที่คาดหวัง / ติดตามผล ในรอบ 2

- มีศูนย์จัดเก็บรายได้ที่มีคุณภาพ**เพิ่มขึ้น**
- มีประสิทธิภาพการเรียกเก็บของแต่ละกองทุน





สวัสดี



รายงานผลรอบ 6 เดือน

ตัวชี้วัด ร้อยละของจังหวัดที่มีการใช้บริการศูนย์ข้อมูลกลาง ด้านสุขภาพของประชาชน

ประเด็นที่ 6 : ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ประเด็นตรวจราชการ : ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

หัวข้อ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านสุขภาพของประชาชน

ตัวชี้วัดที่ 69 : ร้อยละของจังหวัดที่มีการใช้บริการศูนย์ข้อมูลกลางด้านสุขภาพของประชาชน



ปีงบประมาณ 2565 รอบที่ 1

ข้อมูล ณ วันที่ 19 เมษายน 2565



69. ร้อยละของจังหวัดที่มีบริการศูนย์ข้อมูลกลางด้านสุขภาพประชาชน

Small Success 3 เดือน : ทุกจังหวัดมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสุขภาพ

6 เดือน : โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป/ชุมชน ภายในจังหวัดมีการรับ-ส่งข้อมูลผ่าน HIS Gateway ร้อยละ 20 ขึ้นไป

แต่งตั้งคณะกรรมการ

HIS Gateway



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีการ
แต่งตั้งคณะกรรมการด้าน
ข้อมูลสุขภาพและเทคโนโลยีสุขภาพ
จำนวน 70 จังหวัด



จำนวนจังหวัดที่มีผลการรับ-ส่งข้อมูลผ่าน HIS Gateway มีจำนวน 57 จังหวัด คิดเป็น 75%
ของ 76 จังหวัด โดยมีเกณฑ์เป้าหมาย ร้อยละ 20 (รอบ 6 เดือน)



โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป/ชุมชน ที่มีผลการรับ-ส่งข้อมูล ผ่าน HIS Gateway มีจำนวน 329 แห่ง
คิดเป็น 36.51% ของ 901 แห่ง โดยมีเกณฑ์เป้าหมายรอบ 6 เดือน ร้อยละ 20 ขึ้นไป



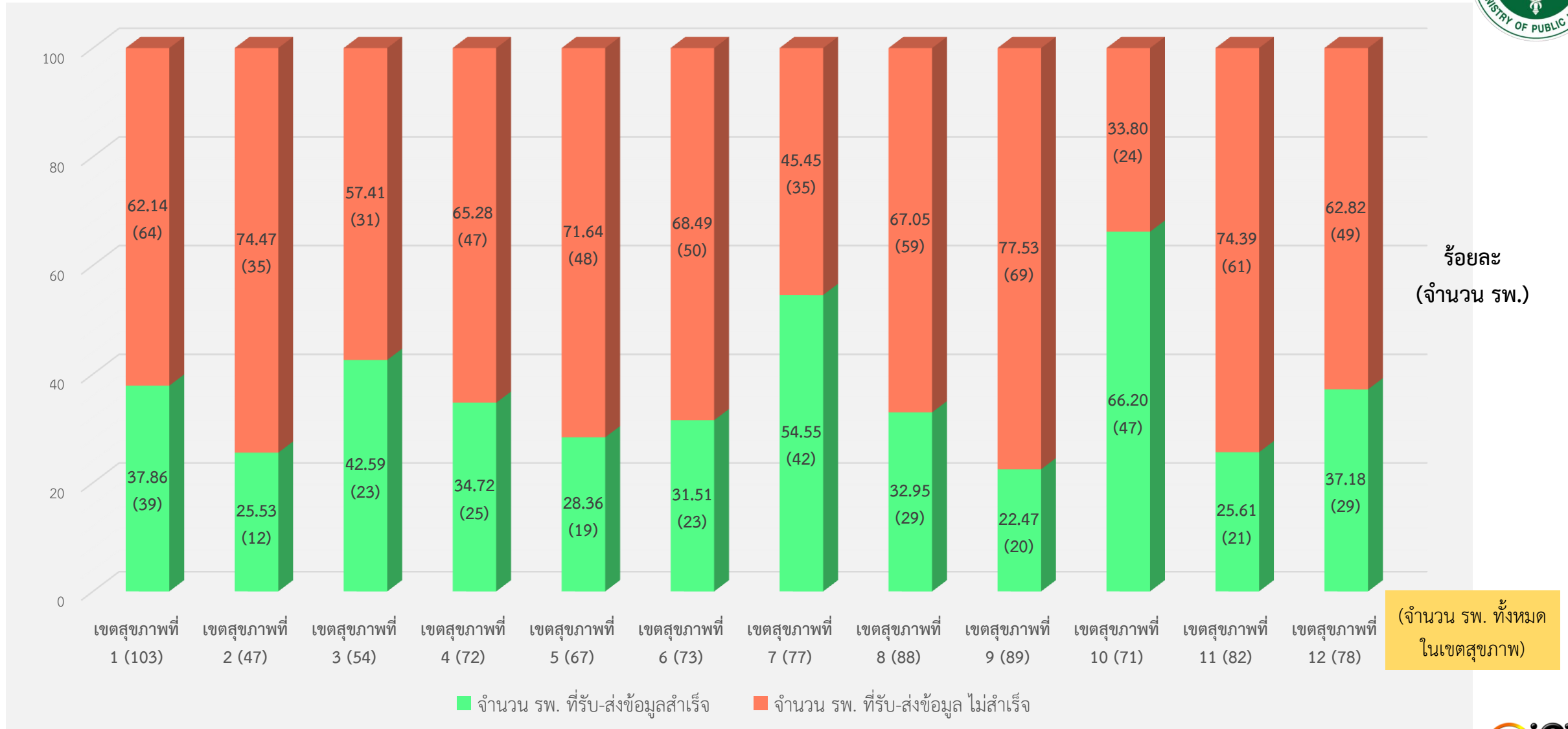
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดอบรมการติดตั้งและการใช้งานระบบ HIS
Gateway ให้กับโรงพยาบาลในเขตสุขภาพ ครอบคลุมทั้ง 12 เขต

ร้อยละของจังหวัดที่มีการใช้บริการศูนย์ข้อมูลกลางด้านสุขภาพของประชาชน



เขตสุขภาพ	จำนวนจังหวัดทั้งหมด	จำนวนจังหวัดที่มีจำนวน รพ. ที่มีผลการรับ-ส่งข้อมูล ผ่าน HIS Gateway ร้อยละ 20 ขึ้นไป	จำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด	จำนวนโรงพยาบาลที่มีผลการรับ-ส่งข้อมูล ผ่าน HIS Gateway (ร้อยละของจำนวน รพ. ทั้งหมดในเขตสุขภาพ)	รายชื่อจังหวัดที่มีจำนวนโรงพยาบาลที่มีผลการรับ-ส่งข้อมูล ผ่าน HIS Gateway ยังไม่ถึงร้อยละ 20
1	8	8 (100%)	103	39 37.86 %	-
2	5	3 (60%)	47	12 25.53 %	สุโขทัย 0.00% , ตาก 11.11%
3	5	5 (100%)	54	23 42.59 %	-
4	8	6 (75%)	72	25 34.72 %	นนทบุรี, ลพบุรี = 0.00%
5	8	4 (50%)	67	19 28.36 %	สุพรรณบุรี , สมุทรสาคร , สมุทรสงคราม , ประจวบคีรีขันธ์ = 0.00%
6	8	6 (75%)	73	23 31.51 %	ฉะเชิงเทรา 18.18% , ปราจีนบุรี 14.29%
7	4	3 (75%)	77	42 54.55 %	มหาสารคาม 15.38%
8	7	6 (86%)	88	29 32.95 %	หนองบัวลำภู 16.67%
9	4	3 (75%)	89	20 22.47 %	ชัยภูมิ 6.25%
10	5	4 (80%)	71	47 66.20 %	ศรีสะเกษ 18.18%
11	7	4 (57%)	82	21 25.61 %	นครศรีธรรมราช 17.39% , ภูเก็ต 0.00% , สุราษฎร์ธานี 4.76%
12	7	5 (71%)	78	29 37.18 %	พัทลุง 0.00% , ปัตตานี 0.00%
รวม	76	57 (75%)	901	329 36.51 %	

กราฟแสดง จำนวนโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป/ชุมชน ที่มีการรับ-ส่งข้อมูลผ่าน HIS Gateway จำแนกรายเขตสุขภาพ



สรุปจำนวน สสจ. ที่ส่งคำสั่งคณะทำงานธรรมาภิบาลด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสุขภาพ



เขตสุขภาพ	จำนวนจังหวัดทั้งหมด	จำนวนจังหวัดที่ได้รับแล้ว	ยังไม่ได้รับจากจังหวัด
1	8	8	-
2	5	5	-
3	5	4	นครสวรรค์
4	8	8	-
5	8	7	กาญจนบุรี
6	8	8	-
7	4	4	-
8	7	7	-
9	4	1	นครราชสีมา, บุรีรัมย์, สุรินทร์
10	5	5	
11	7	7	-
12	7	6	นราธิวาส

ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย



ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลการดำเนินการ
เจ้าหน้าที่ไอทีโรงพยาบาลไม่สามารถเข้าร่วมอบรมการติดตั้ง API HIS Gateway ได้ เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19	<ol style="list-style-type: none"> 1) ศทส.สป.สร. จัดอบรมแบบออนไลน์ 2) ศทส.สป.สร. จัดทำคู่มือการติดตั้งเผยแพร่ให้ศึกษาได้ด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์ https://hisgateway.moph.go.th/ 	ปัจจุบันมีผู้แทน/เจ้าหน้าที่ไอที ครบทั้ง 12 เขตสุขภาพ ได้รับการอบรมการติดตั้ง API HIS Gateway แล้ว
เจ้าหน้าที่ไอทีโรงพยาบาลไม่สามารถติดต่อประสานงานกับ Admin ระบบ API HIS Gateway ได้ตลอดเวลา	<ol style="list-style-type: none"> 1) ศทส.สป.สร. เพิ่มช่องทางการสื่อสาร 2) สร้างทีม Admin ระดับจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> - Line official : @hisgateway - e-mail : standard@moph.mail.go.th - Mobile Phone : 02-5902185 ต่อ 416-418, 421-423
โรงพยาบาลส่งข้อมูลเข้าสู่ฐานข้อมูลกลางไม่สำเร็จเนื่องจากประสิทธิภาพและศักยภาพของเครื่องแม่ข่าย (Server) ไม่เพียงพอ	ศทส.สป.สร. เพิ่มศักยภาพของเครื่องแม่ข่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1) ได้รับงบประมาณ (งบกลางโควิด-19) เพื่อจัดซื้อ Hardware ขยายศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูลกลาง HIS Gateway แล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการติดตั้ง 2) อยู่ระหว่างปรับการตั้งค่าโปรแกรมการรับส่งข้อมูลจากต้นทางเข้าสู่ฐานข้อมูลกลางให้มีความเร็วมากขึ้น
ระบบสารสนเทศโรงพยาบาล (HIS) บางยี่ห้อ ไม่อนุญาตให้เข้าถึงฐานข้อมูลผ่าน API HIS Gateway เช่น HOSxP v.4	<ol style="list-style-type: none"> 1) โรงพยาบาลเป็นผู้จ้าง/ซื้อบริการระบบ HIS ควรจะต้องมีสิทธิ์ในฐานข้อมูลของระบบ HIS ทั้งการเข้าใช้และการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์ 2) ศทส.สป.สร. ปรับปรุง API HIS Gateway เป็น version 2 เปลี่ยนการเชื่อมโยงเข้าถึงฐานข้อมูลจาก Master เป็น Slave Database 	อยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนา API HIS Gateway v.2 คาดว่าจะพร้อมใช้ต้นเดือนมิถุนายน 2565



ข้อเสนอเชิงนโยบาย/ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงพัฒนา

- ❖ ผู้บริหารโรงพยาบาล มอบนโยบายเรื่องการเชื่อมข้อมูลผ่าน HIS Gateway เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย
- ❖ การกำกับติดตาม และการผลักดันให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างโรงพยาบาลในเขตสุขภาพ ควรครอบคลุมโรงพยาบาลทุกสังกัด
- ❖ การพัฒนาระบบงาน แอปพลิเคชัน ของเขตสุขภาพ ควรพิจารณาความยั่งยืนในการดูแลบำรุงรักษาและการขยายผลเพื่อบริการประชาชนข้ามเขตสุขภาพได้ด้วย หรืออาจพิจารณาขอใช้ระบบหรือแอปพลิเคชันที่มีใช้อยู่แล้วในเขตอื่นๆ ก่อนคิดพัฒนาใหม่

ปัจจัยความสำเร็จ

- ❖ ผู้ตรวจราชการและผู้บริหารระดับจังหวัดให้ความสำคัญ และสนับสนุนเจ้าหน้าที่ไอทีของโรงพยาบาลในการเชื่อมข้อมูลผ่าน API HIS Gateway
- ❖ สสจ. และ คณะทำงานธรรมาภิบาลด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสุขภาพ มีบทบาทในการกำกับติดตามผลสำเร็จของการส่งข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
- ❖ โรงพยาบาลที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย เพราะมีระบบคอมพิวเตอร์ (Hardware) และมีเจ้าหน้าที่ไอที ที่มีศักยภาพ

ประเด็นที่ควรกำกับการติดตามการตรวจราชการ

- ❖ คณะทำงานธรรมาภิบาลด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสุขภาพ ระดับจังหวัด ได้มีการประชุมอย่างต่อเนื่องหรือไม่
- ❖ โรงพยาบาลในสังกัด สป.สธ. ที่ไม่สามารถติดตั้ง API HIS Gateway ได้ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา นั้น ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ประสานระดับจังหวัด และเจ้าหน้าที่ ศทส.สป.สธ. หรือไม่
- ❖ โรงพยาบาลสังกัดอื่น ในจังหวัด จะเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่ศูนย์ข้อมูลกลางด้านสุขภาพของประชาชน ได้เมื่อไหร่ ด้วยวิธีการใด โดยเฉพาะโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กรมสุขภาพจิต

Thank you



ประเด็นที่ 6

ตัวชี้วัด องค์การแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงานส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. สวศ. สวท. สวช. สสอ. (รวม สว.สต.)) มีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน องค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงานสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุข หมายถึง เกณฑ์การประเมินหน่วยงานตนเอง เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง ประกอบด้วย 4 หมวด ได้แก่

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หมวดที่ 2 กระบวนการ

หมวดที่ 3 ผลลัพธ์

หมวดที่ 4 เรื่องราวของความสำเร็จ (Success Story) การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

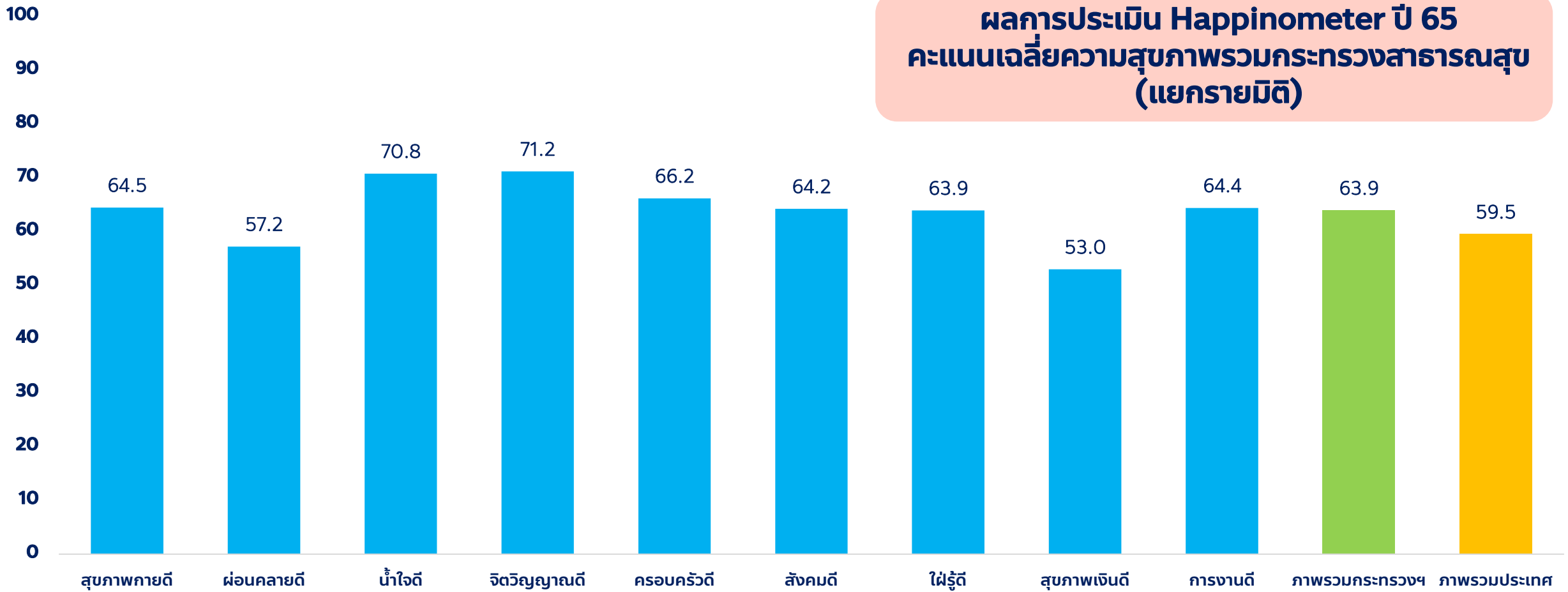
ประเด็นที่ 6

Key result (เป้าหมาย/ตัวชี้วัด)	ตัวชี้วัดที่ 1 : ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ตัวชี้วัดที่ 2 : มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ 2.1 ระดับเขตสุขภาพ 2.2 ระดับจังหวัด
------------------------------------	--

Small Success	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3 และ ไตรมาส 4
	-	บุคลากรมีการประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ร้อยละ 70	หน่วยงานมีการคัดเลือกองค์กร แห่งความสุขที่มีคุณภาพ - ระดับเขตสุขภาพ อย่างน้อย 1 แห่ง - ระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 แห่ง

ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมิน Happinometer ปี 65
คะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข
(แยกรายมิติ)



0.00-24.99 25.00-49.99 50.00-74.99 75.00-100.0
Very Unhappy Unhappy Happy Very Happy

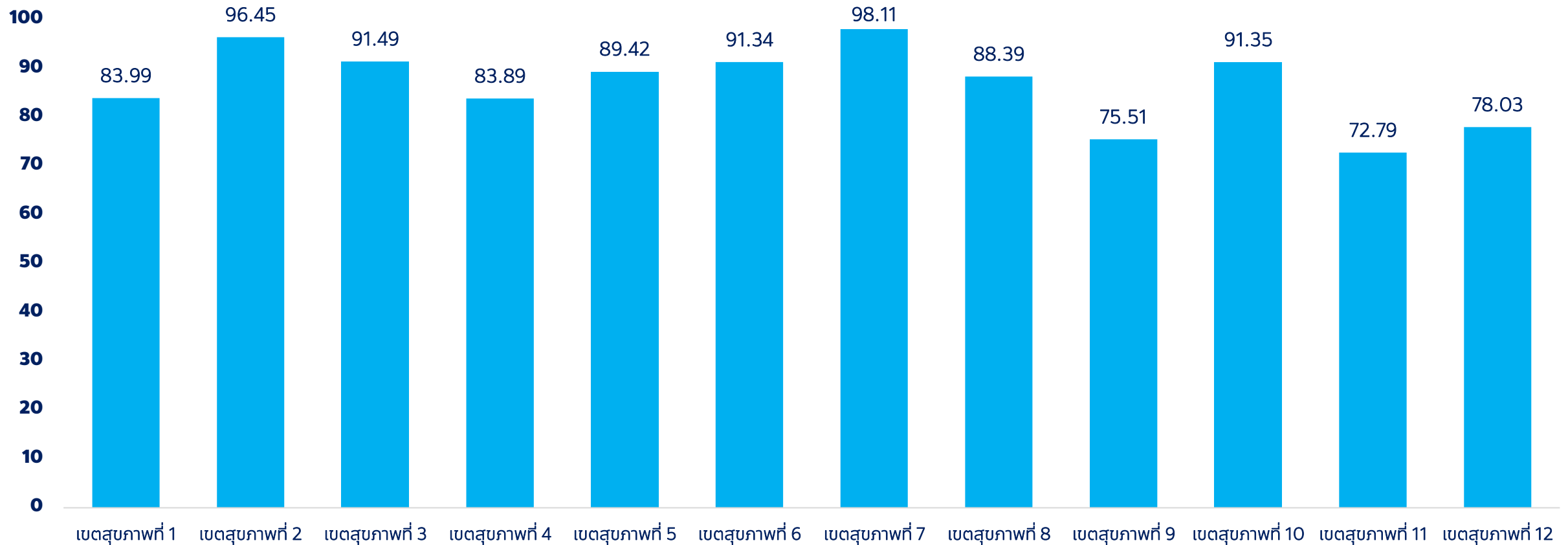


- ผลการสำรวจความสุขบุคลากรกสร. โดยตอบแบบประเมินผ่าน เว็บไซต์ Happy MOPH (<https://happy.moph.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 64-28 ก.พ. 65 (N =369,592 n= 318,174 response rate = 86.09 %) ณ วันที่ 28 ก.พ. 65

- ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน(ในองค์กร)ระดับประเทศ ปี พ.ศ. 2563 จากสถาบันวิจัยประชากรฯ ผู้ตอบแบบสำรวจสมบูรณ์: 25,955 คนทำงาน (ในองค์กร) จาก 436 องค์กรใน 17 Sector

ผลการดำเนินงาน

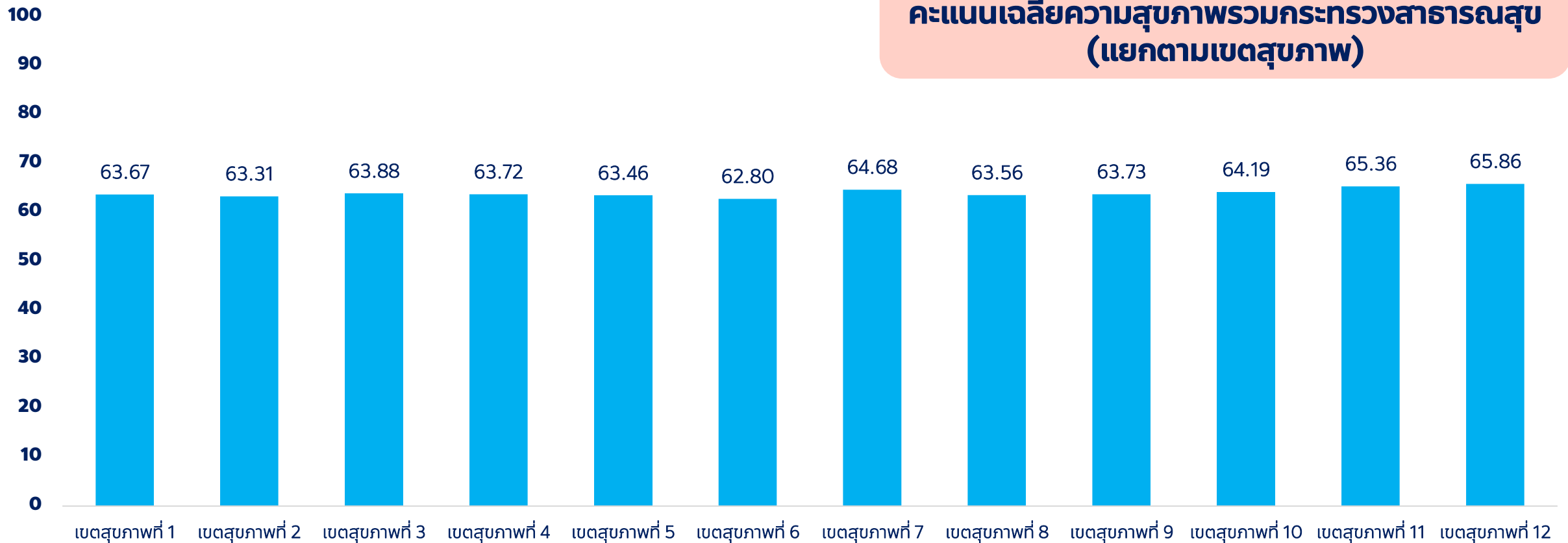
ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)



- ผลการสำรวจความสุขบุคลากรสร. โดยตอบแบบประเมินผ่าน เว็บไซต์ Happy MOPH (<https://happy.moph.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 64–28 ก.พ. 65 (N =369,592 n= 318,174 response rate = 86.09 %) ณ วันที่ 28 ก.พ. 65

ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมิน Happinometer ปี 65 คะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข (แยกตามเขตสุขภาพ)



- ผลการสำรวจความสุขบุคลากร. โดยตอบแบบประเมินผ่าน เว็บไซต์ Happy MOPH (<https://happy.moph.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 64-28 ก.พ. 65 (N =369,592 n= 318,174 response rate = 86.09 %) ณ วันที่ 28 ก.พ. 65

0.00-24.99
Very Unhappy



25.00-49.99
Unhappy



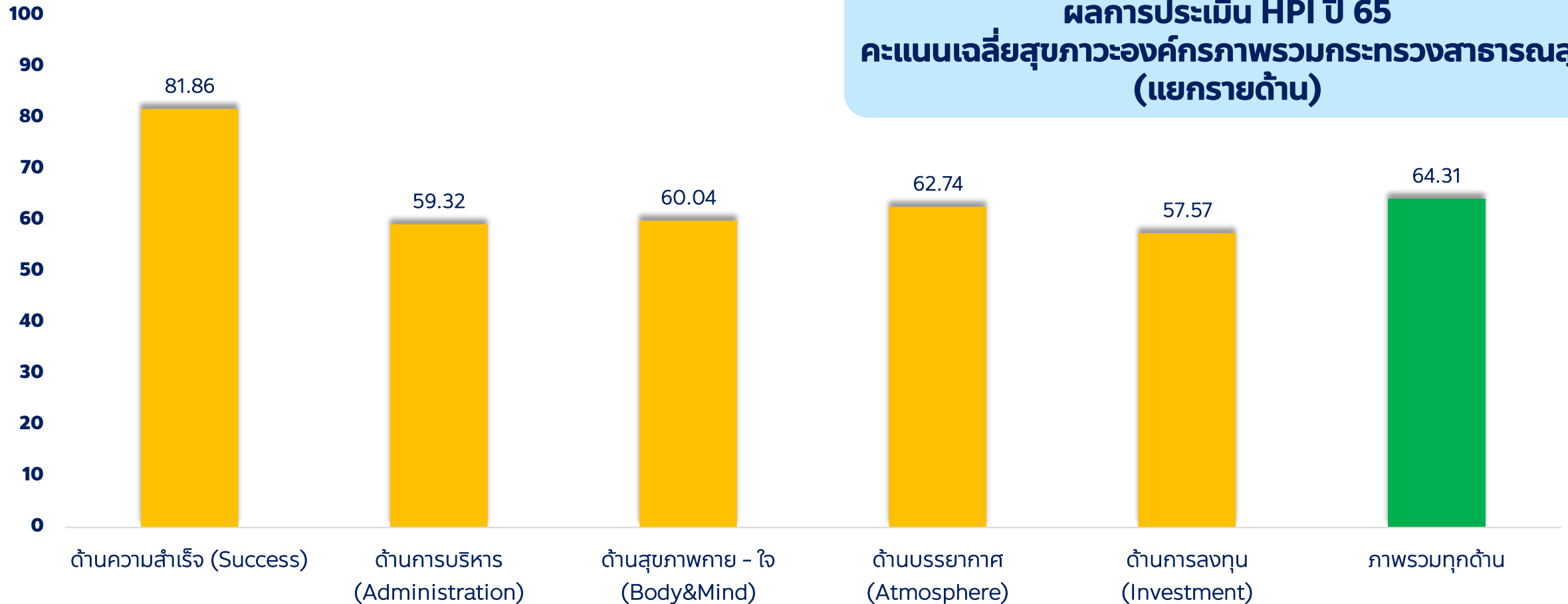
50.00-74.99
Happy



75.00-100.0
Very Happy



ผลการดำเนินงาน



- ผลการสำรวจสุขภาวะองค์กรกสร. โดยตอบแบบประเมินผ่าน เว็บไซต์ Happy MOPH (<https://happy.moph.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 64-28 ก.พ. 65 (มีหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินฯ จำนวน 5,226 หน่วยงาน 22,378 คน) ณ วันที่ 28 ก.พ. 65

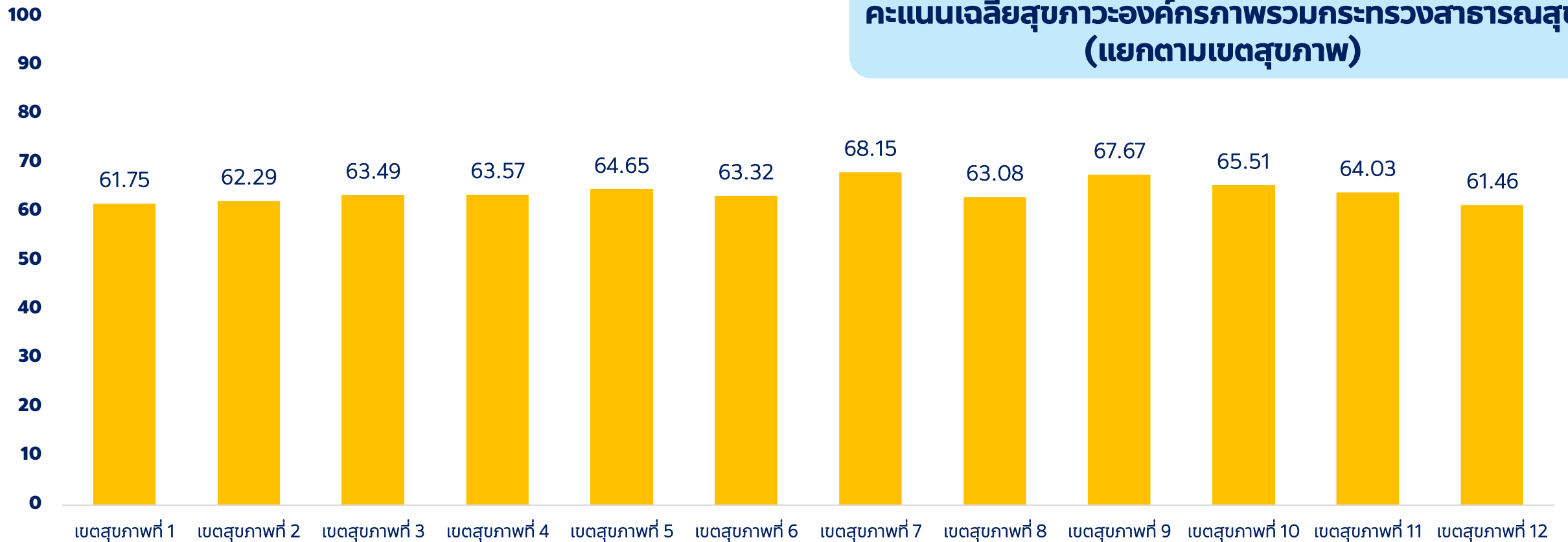


เกณฑ์การประเมิน

- ช่วง 0 - 48 คะแนน (ต้องปรับปรุง)
- ช่วง 49 - 56 คะแนน (ต้องเพิ่มความใส่ใจ)
- ช่วง 57 - 73 คะแนน (กำลังพัฒนา)
- ช่วง 74 - 100 คะแนน (น่าปลื้มที่สุด)

ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมิน HPI ปี 65 คะแนนเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข (แยกตามเขตสุขภาพ)



- ผลการสำรวจสุขภาวะองค์กรกสร. โดยตอบแบบประเมินผ่าน เว็บไซต์ Happy MOPH (<https://happy.moph.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 64-28 ก.พ. 65
บุคลากรระดับหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้บริหาร เข้าร่วมประเมิน 22,378 คน ณ วันที่ 28 ก.พ. 65



เกณฑ์การประเมิน

ช่วง 0 - 48	คะแนน	(ต้องปรับปรุง)
ช่วง 49 - 56	คะแนน	(ต้องเพิ่มความใส่ใจ)
ช่วง 57 - 73	คะแนน	(กำลังพัฒนา)
ช่วง 74 - 100	คะแนน	(น่าปลื้มที่สุด)

ประเด็นที่ควรกำกับติดตามการตรวจราชการ

1. หน่วยงานมีการนำผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) มาใช้ในการขับเคลื่อนหน่วยงาน เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพเป็นรูปธรรม
2. การสนับสนุนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างสุขภายในเขตสุขภาพ เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขอย่างสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักสร้างสุขในองค์กร ให้มีความรู้ และทักษะที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ จากรุ่นสู่รุ่น



“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

