



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขต

นโยบายขับเคลื่อนงานสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง ประจำปี 2561

มุ่งมันเป็น "องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม"
ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

ลดขั้นตอน



ตรวจสอบถ่วงดุล **Smart Office**



พัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต
(พชช.)

Smart Society

กลยุทธ์
4S สสม.



Smart People

สร้างคุณค่ากำลังคน

ต่อต้านการทุจริต



Smart Team

บูรณาการการทำงานร่วมกัน
ของทุกภาคส่วน
- ต้นแบบด้านส่งเสริมสุขภาพ
- ต้นแบบด้านองค์กรรอบรู้
ด้านสุขภาพ





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

Cluster HR : Smart People

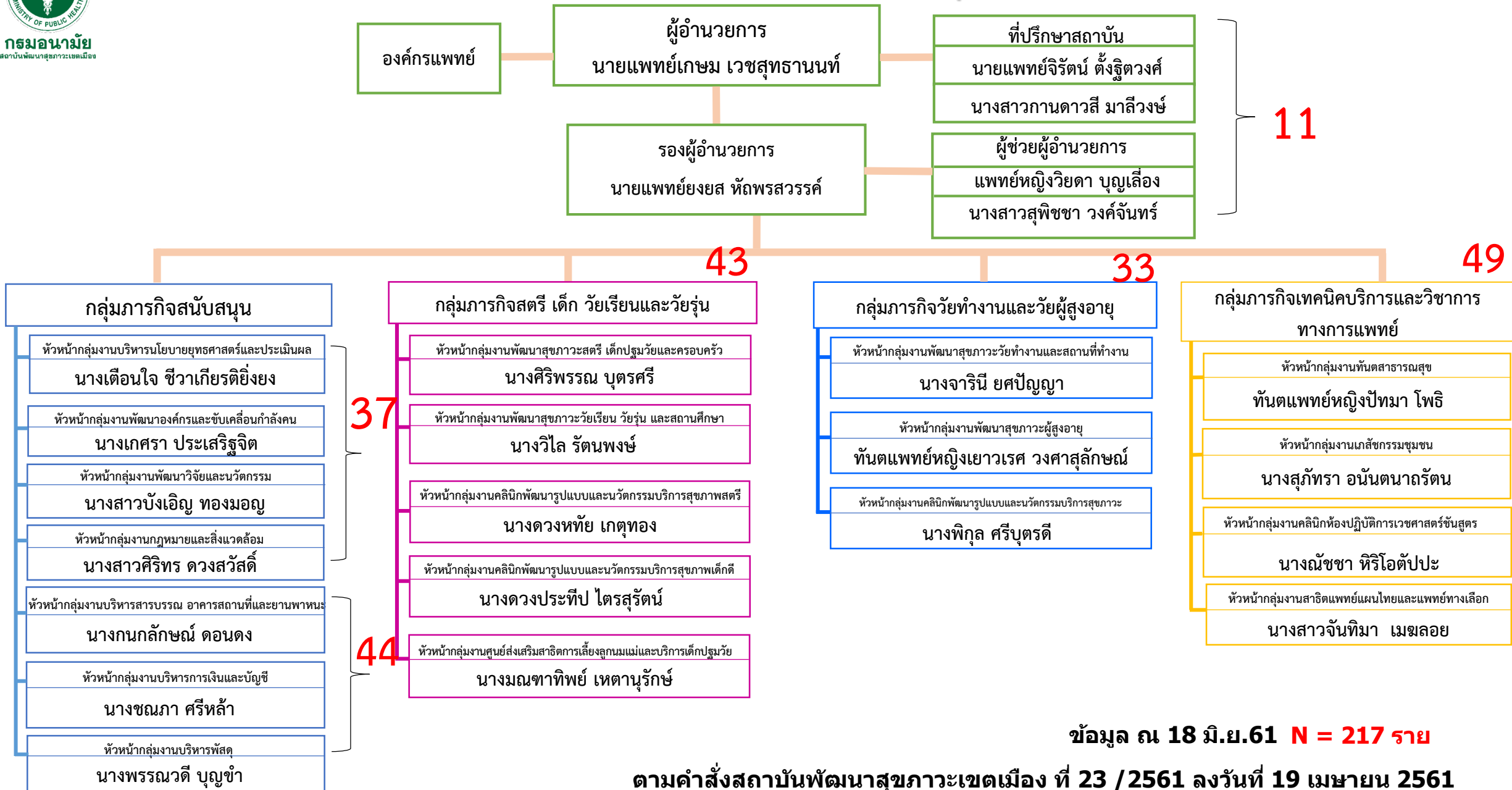
สร้างองค์กร ยุค 4.0

Key activity : Level up

การยกระดับคุณภาพชีวิต การบริหารและพัฒนาบุคลากร



โครงสร้างบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



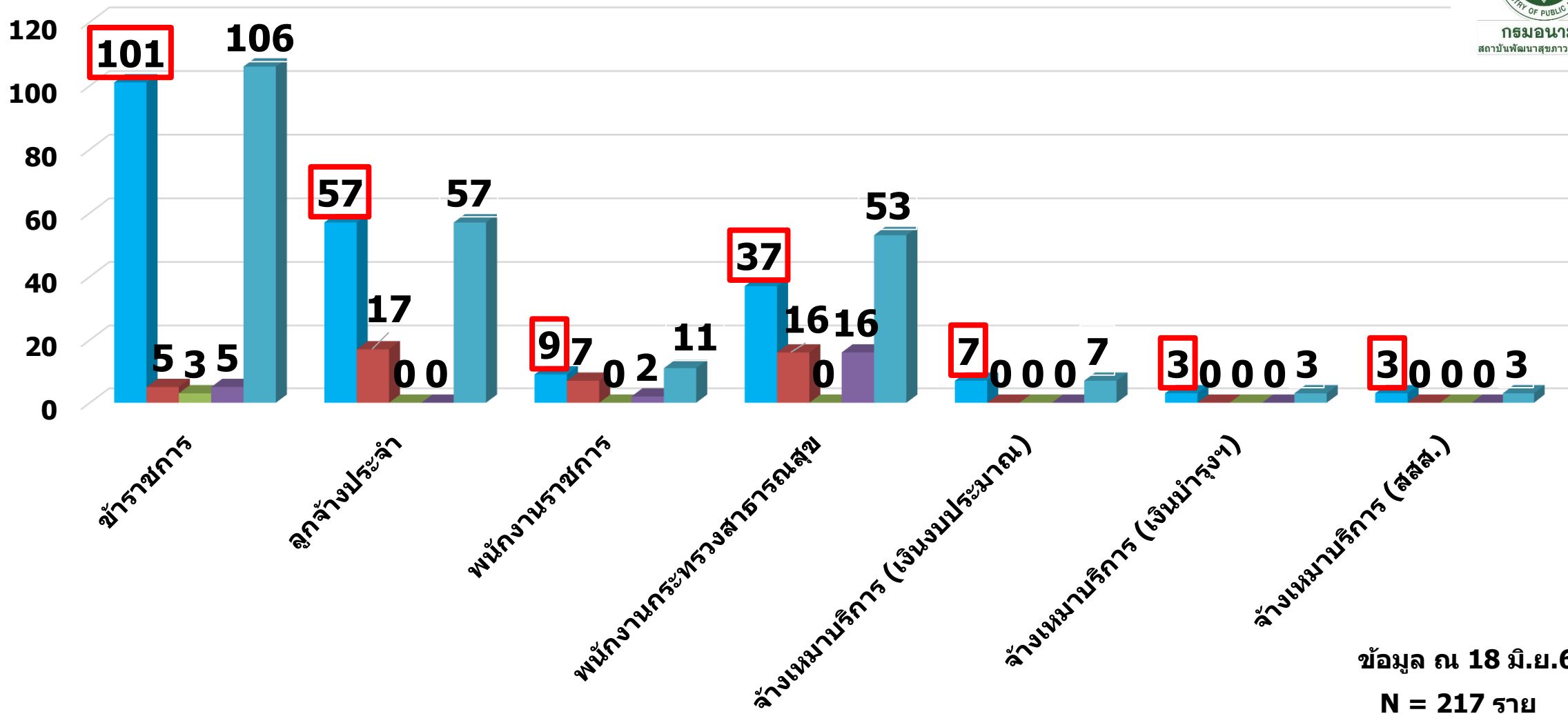
ข้อมูล ณ 18 มิ.ย.61 N = 217 ราย

ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ที่ 23 /2561 ลงวันที่ 19 เมษายน 2561

อัตรากำลังบุคลากรปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



ข้อมูล ณ 18 มิ.ย.61

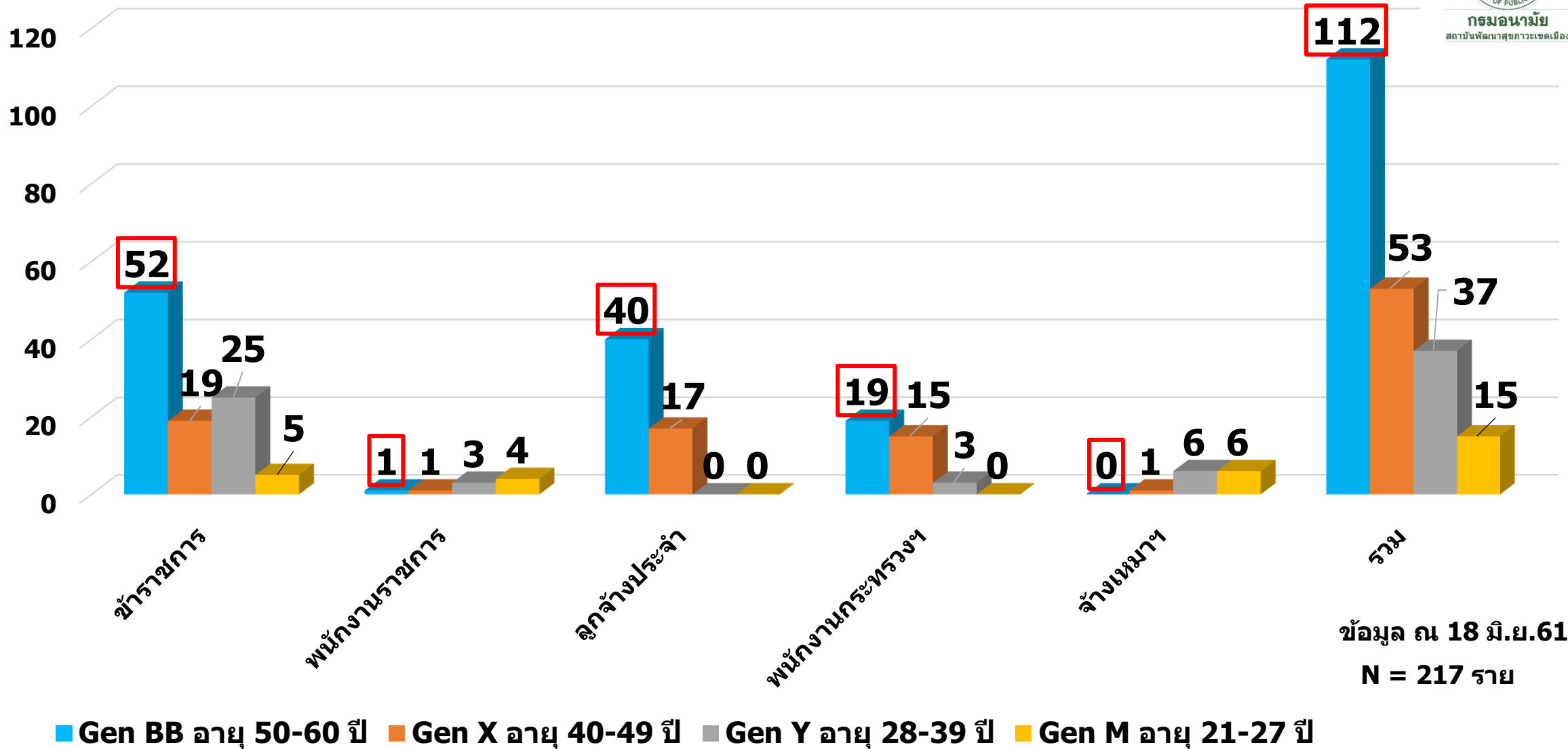
N = 217 ราย

■ อัตราครอง สสม. ■ อัตราครอง สพด. ■ อัตราครอง สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ■ อัตราว่าง (สสม.) ■ รวม

อายุ บุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



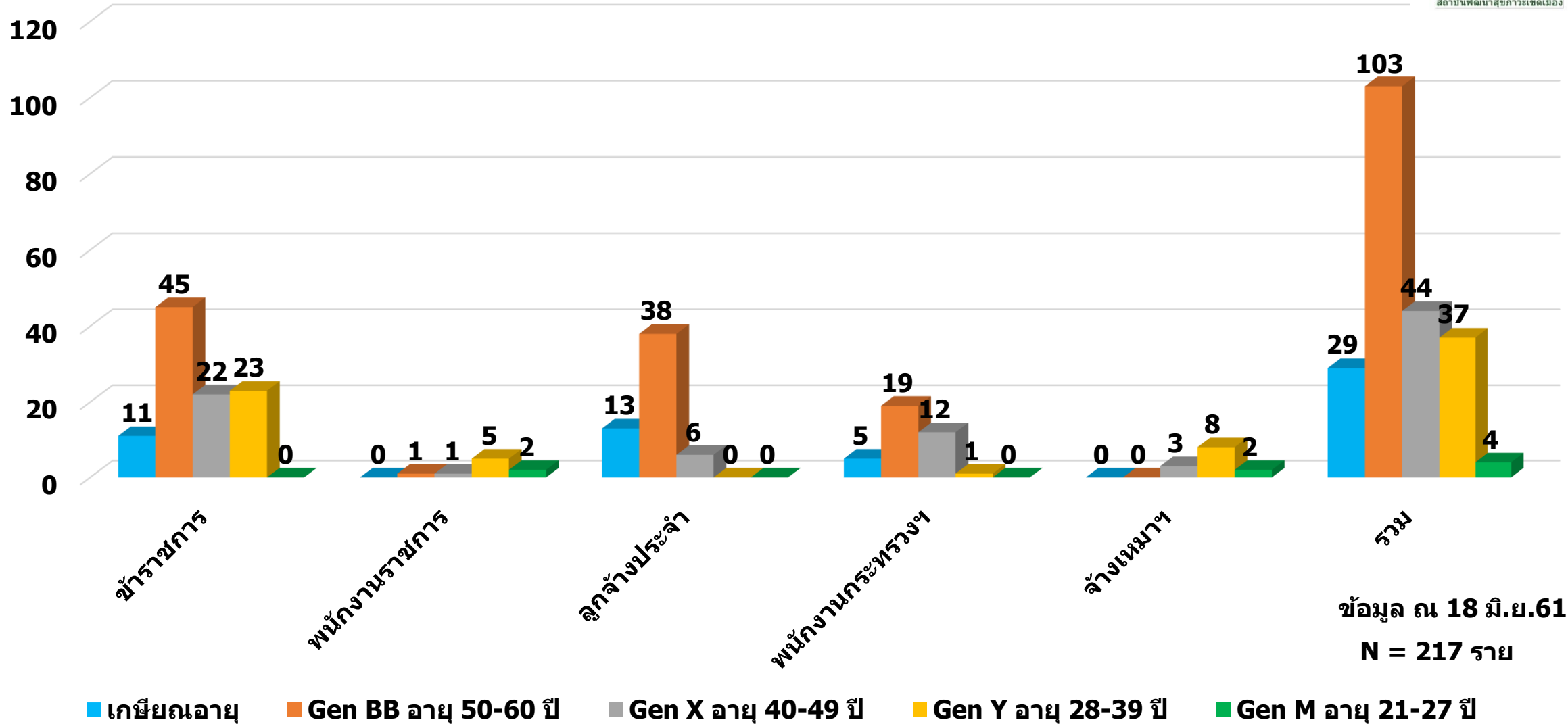
กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



อัตราการสูญเสีย อีก 3 ปี ของอัตรากำลังบุคลากรปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



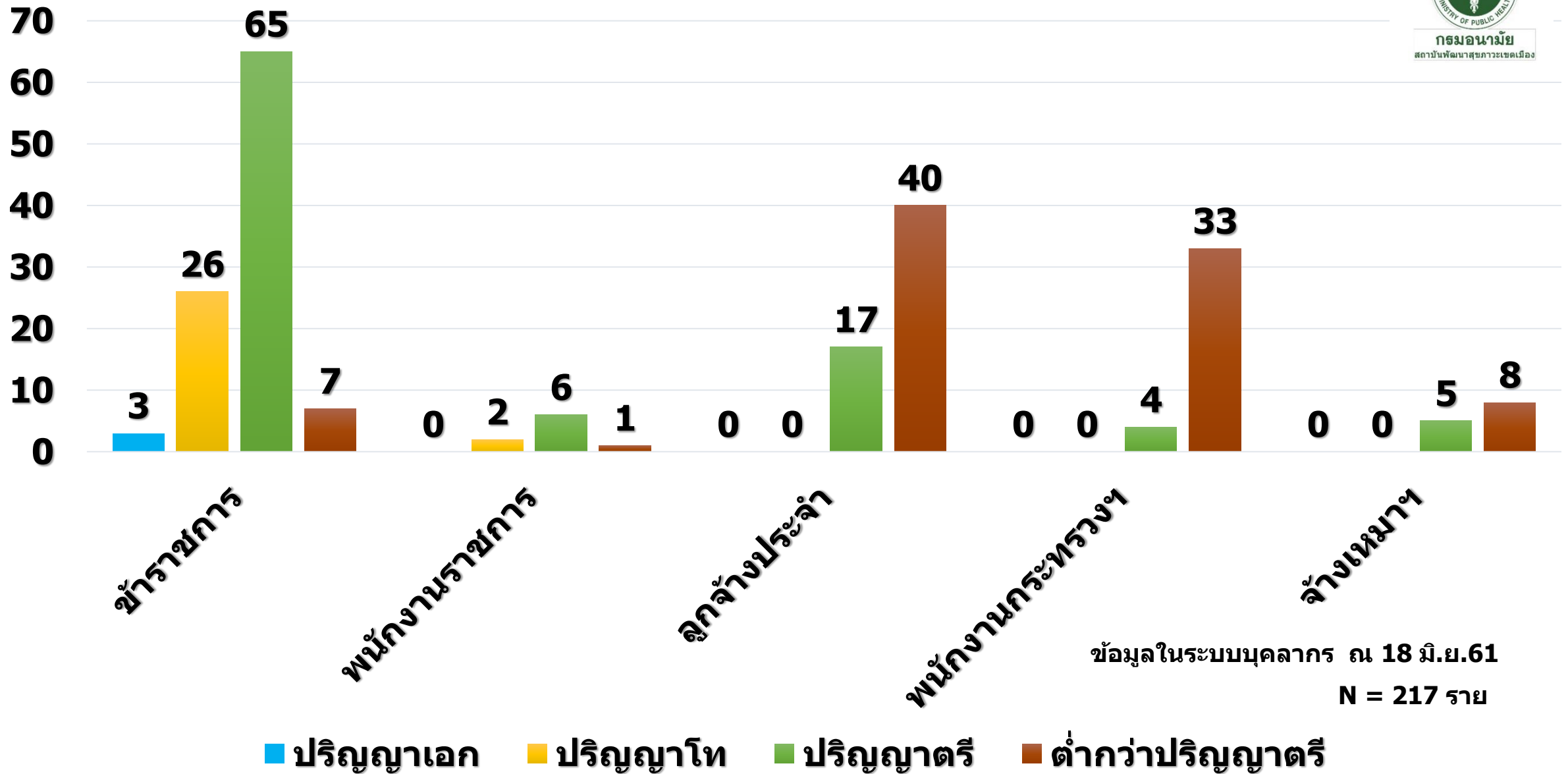
กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



วุฒิการศึกษาของอัตรากำลัง สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



Smart Team : พร้อมเป็นสถาบันวิจัยและนวัตกรรม



บุคลากรปรับ Mindset skill set
หน่วยงาน Re-Role
ขณะอยู่ในขั้นตอน Re-structure



กระบวนการบริหารจัดการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน



ทีมนำขับเคลื่อนกำลังคน (CEO+CHRO+CO)

เน้น Smart People Digital Society

บูรณาการงาน HRM+HRD+Manpower management

เชื่อมโยงงาน IT พร้อมทำ CSR กับภาคเอกชน
เพื่อการสนับสนุนงบประมาณในอนาคต

นโยบาย สสม. ปี 2561
ธำรงรักษาคนดี ภูมิคุ้มกัน
และเกณฑ์
สร้างคุณค่ากำลังคน
ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

จัดทำแผนพัฒนา
ฝึกอบรม สนับสนุนการ
พัฒนาหลักสูตรการ
ฝึกอบรมพัฒนา
บุคลากรของภาคี
เครือข่าย (เชื่อมโยง
งาน HR กับ Cluster
HR กรมอนามัย)

2

ผลักดันการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของ
หน่วยงานที่ครอบคลุม
ถึงการวางแผน
(HRP) การบริหาร
(HRM) และการ
พัฒนา (HRD)

4

สร้างบรรยากาศความ
ผูกพันในองค์กร ร่วม
ทำกิจกรรมเพื่อสังคม
(CSR) เพื่อร่วมกัน
บูรณาการสนับสนุน
งบประมาณหรือ
บุคลากรหรือองค์
ความรู้ระหว่าง
หน่วยงาน

3

บริหารจัดการสื่อสาร
ประชาสัมพันธ์
ฐานข้อมูลระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศ
ภายในหน่วยงานให้
เป็นระบบ และพัฒนา
นวัตกรรมสื่อส่งเสริม
สุขภาพผ่านระบบ
ออนไลน์

7

จัดทำกรอบ
อัตรากำลัง บทบาท
หน้าที่ เป็นโครงสร้าง
กรอบภารกิจ
โครงสร้างการ
บริหารงานของกรม
อนามัย ตาม
กฎกระทรวง

2

กิจกรรมการดำเนินงาน ปี 2561



HRM

พัฒนาระบบ สรรหา
ธำรงรักษา ภูมิปัญญาและ
เกณฑ์แต่ละตำแหน่ง

สื่อสารการถ่ายทอด
ตัวชี้วัด ระดับหน่วยงาน
สู่ระดับบุคคล

จัดทำกรอบอัตรากำลัง
และการะงาน ที่
สอดคล้องกับภารกิจ
โครงสร้าง
(กฎกระทรวง)มกราคม
2561

จัดทำกรอบโครงสร้าง
บริหารหน่วยงานอย่าง
ยั่งยืน (กฎกระทรวง)

ระบบจ่ายค่าตอบแทน
P4P ให้บุคลากร



HRD

ระบบ Intranet

คลินิกหมอครอบครัว

Engagement

พัฒนาฐานใจ องค์กร
แห่งสติ

Engagement

คุณธรรมความโปร่งใส

แผนการเคลื่อนย้ายและ
ซ่อมแผนการช่วยชีวิต
ขั้นพื้นฐาน



Manpower
management

หลักสูตรการป้องกันและ
ระงับการกระจายเชื้อที่
เกิดจากมูลฝอยติดเชื้อ
ตาม
กฎกระทรวงฯ

หลักสูตรส่งเสริมสชาติ
และการเลี้ยงลูกด้วยนม
แม่และส่งเสริม
พัฒนาการเด็กสมวัย

หลักสูตรฝึกอบรม
แพทย์ประจำบ้าน
สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน
แขนงสาธารณสุขศาสตร์



IT

DOH Dashboard
ธันวาคม 2560

จัดทำฐานข้อมูล
พฤศจิกายน 2560

แผนการจัดซื้อครุภัณฑ์
คอมพิวเตอร์ที่สอดคล้อง
กับจำนวนบุคลากร
ประสิทธิภาพของครุภัณฑ์
ที่ใช้งาน
ในปัจจุบัน (ลดการซ่อม
Hardware)

พัฒนาระบบความพร้อม
ใช้ของ Internet

Update Website
ให้เป็นปัจจุบัน



PR

ปรับปรุงบอร์ด
ประชาสัมพันธ์ภายใน
หน่วยงานให้เป็นข้อมูล
ปัจจุบันและกำหนดจุด
ประชาสัมพันธ์ให้
สอดคล้องกับผู้ใช้

พัฒนาเป็นสื่อ
ประชาสัมพันธ์
(FB/Line/QRC)
ออนไลน์

ภาพลักษณ์องค์กร

CSR หน่วยงานภายนอก
สนับสนุนงบประมาณ HR

กรุงเทพ
สนส./
บมด.

สำนักงาน ก.พ.
สนบส.

กรมอนามัย
สนบอส

กรมอนามัย
NegSoF

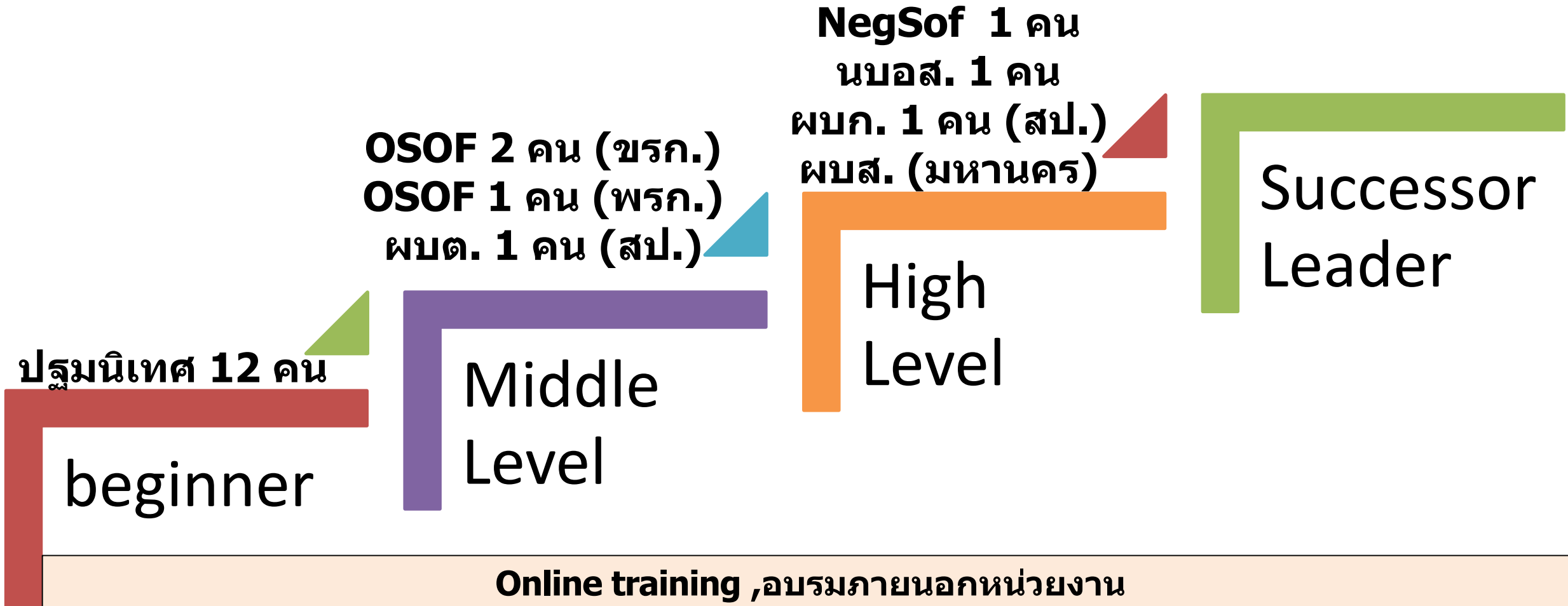
กรมอนามัย
OSOF

สนสม.
อบรม
ภายใน

สนสม.
หลักสูตร
อบรม
เครือข่าย

Smart People

การพัฒนาบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง บุคลากรรับรู้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

กำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายการปฏิบัติระดับหน่วยงาน(PA)14 ตัวชี้วัด



การทำ
ข้อตกลง
การปฏิบัติ
ราชการ

การถ่ายทอด
ตัวชี้วัดระดับ
องค์กรสู่ระดับ
บุคคล



5.การให้รางวัล

การเลื่อน
เงินเดือน
อื่นๆ

1.การวางแผน
การปฏิบัติงาน

เป้าหมายผล
การปฏิบัติงาน
และสมรรถนะ
ที่คาดหวัง

2.การพัฒนาผล
การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ
เป้าหมาย
และกิจกรรม
การพัฒนา



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

ความคืบหน้า
การปฏิบัติงาน
และการพัฒนา
ตามแผน

3.การติดตามผล
การปฏิบัติงาน

4.การประเมินผล
การปฏิบัติงาน

ผลสำเร็จของ
งานผลการ
ประเมิน
สมรรถนะ

ระบบ
การบริหาร
ผลการ
ปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ยความสุข (สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง)

ข้อมูล ณ พ.ค. 2560

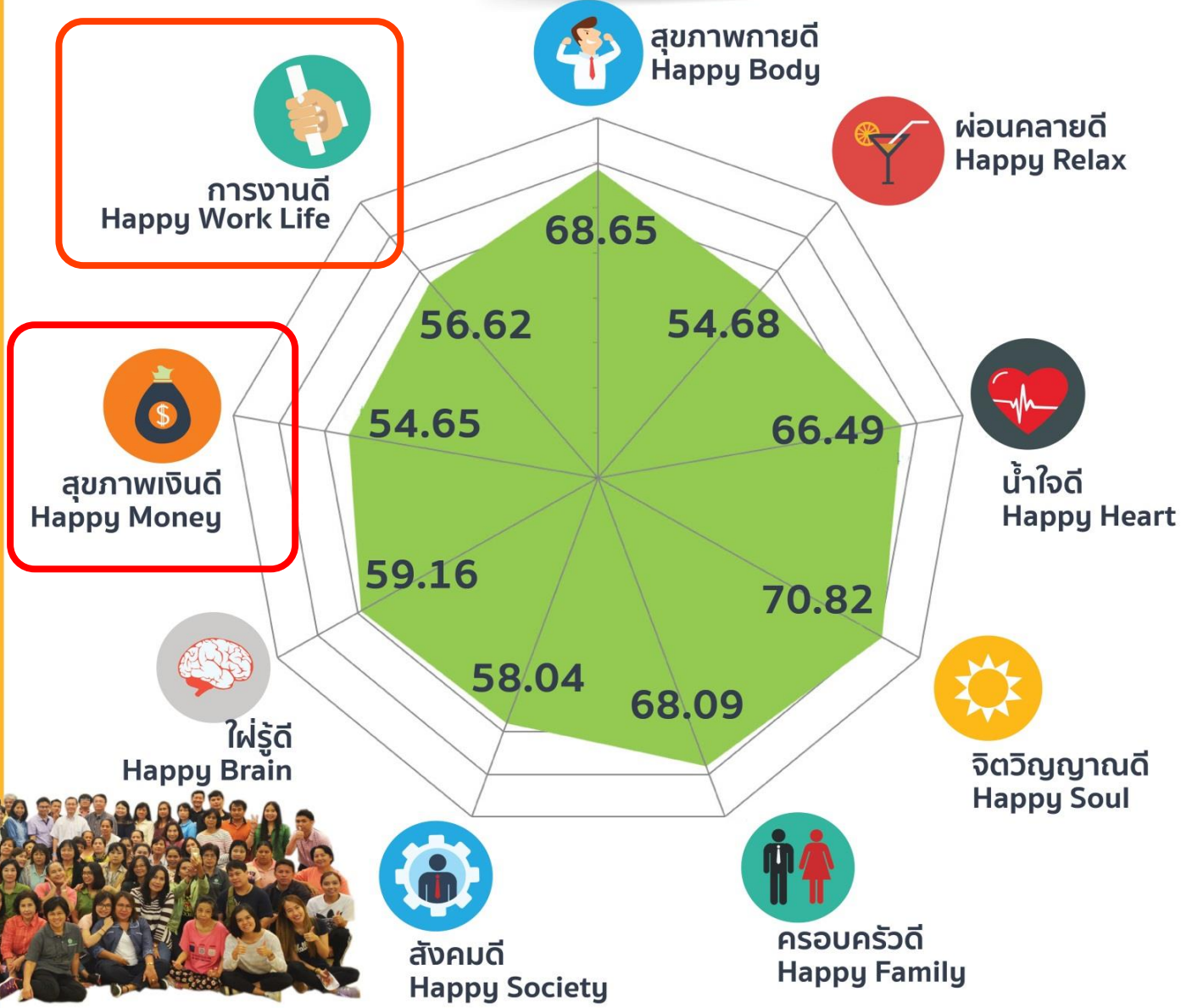
จำนวนบุคลากร: 212 คน
 บุคลากรที่ทำแบบสำรวจ: 141 คน
 ร้อยละ: 67%

61.91 = 😊 HAPPY



Smart People

คะแนนเฉลี่ยความสุข จำแนกตามปัจจัยความสุข





Smart People สร้างองค์กร ยุค 4.0

Key activity : Level up

การยกระดับคุณภาพชีวิต การบริหารและพัฒนาบุคลากร



ปฐมนิเทศ รับย้าย รับโอน บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ



ตลาดนัดสุขภาพทุกวันและปลูกผักปลอดสารพิษ



จิตอาสา อาสาสมัครตัวน้อย

ผูกพันภาพรวมองค์กร



ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ปั่นจักรยาน เพื่อสุขภาพ



สสม.รวมใจ ประมูลของเริ่มต้น ราคา 5 บาท "ส่งกำลังใจให้ทหารกล้า 3 จังหวัดภาคใต้ และช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ สสม."



รางวัลคนดี Smart People รางวัลคนดีมีคุณภาพ คู่คุณธรรม ยกย่อง เชิดชูเกียรติคนดีศรีอนามัย สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ประจำปี 2561



Smart People เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนระดับจาก ส3 เป็น ส4



**ลูกจ้างประจำ ภารกิจสนับสนุน
เราจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ทีมกองทุน สสม.**





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

Cluster HR : Smart Office

สร้างองค์กร ยุค 4.0

Key activity : EBIT

**ส่งเสริมการพัฒนาและบริหารการดำเนินงาน
ด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส**



Smart Office

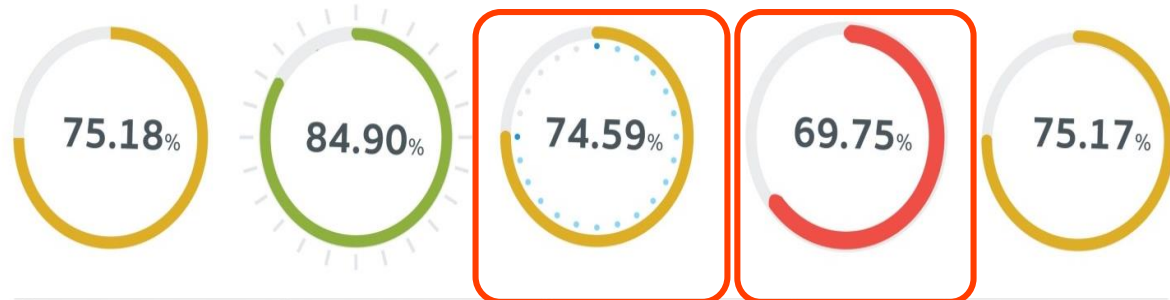
การบริหารงานงบประมาณและการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

ผลคะแนนการสำรวจ การรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติเมืองประจำปีงบประมาณ 2560

Pre-Test ข้อมูล ณ ม.ค. 2560



Post-Test ข้อมูล ณ มี.ค. 2560



ดัชนีความพร้อมรับผิด

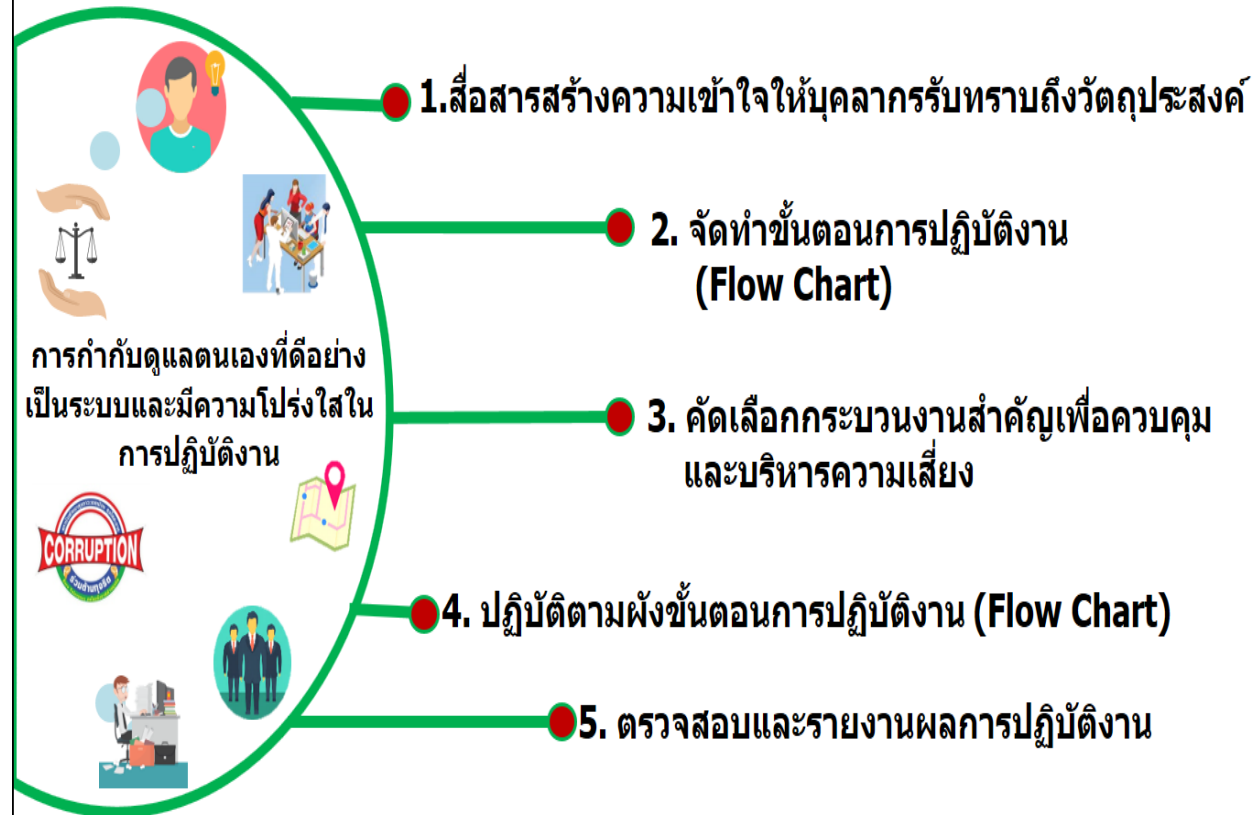
ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีวินัยธรรมาภิบาลในองค์กร

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ภาพรวม

การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน
การบริหารงานงบประมาณ



สื่อสารสร้างความเข้าใจ : การประกาศเจตจำนงการต่อต้านการทุจริต "สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง สุขใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต"



วันที่ 19 ธ.ค. 2560



Smart Office สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง รวมพลัง เสริมสร้างความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรม ป้องกันการทุจริต "กรมอนามัย : องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม"



ประกาศสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ตามที่กรมอนามัยมอบนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งคำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ต่อสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ นโยบายข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และ ธรรมภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน

สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ให้บุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง ดังนี้

๑. นโยบายด้านความโปร่งใส แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๒) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนรับทราบ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
- ๓) มีการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย แผน/ผลการปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณ รวมถึงรายงานผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- ๔) จัดให้มีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน กำหนดช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียน แนวทางปฏิบัติในการจัดการเรื่องร้องเรียน การตอบสนองเรื่องร้องเรียน และการเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านช่องทางต่างๆ

๒. นโยบายด้านความพร้อมรับผิด แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ทุกระดับเป็นผู้นำ และชักนำบุคลากรแสดงเจตจำนงการปฏิบัติราชการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย มาตรการแผนงานโครงการ หรือ กิจกรรม เพื่อดำเนินงานและพัฒนาการดำเนินงานในหน่วยงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
- ๒) บุคลากรทุกคนต้องยึดมั่นในจริยธรรม ยินยอมกระทำการในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นบริหารและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กะตืออริบร่น เต็มความสามารถ มีความพร้อมที่จะให้บริการ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานและพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติ งานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

๓. นโยบายด้านความปลอดภัจจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับต้องสอดส่องดูแลการทุจริตในหน่วยงานอย่างใกล้ชิด ผู้ได้บังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด หากพบว่ามีการทุจริตในหน่วยงาน ต้องรีบดำเนินการ แก้ไขปัญหาโดยด่วน
- ๒) บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการรับสินบน การรับหรือการเรียกรับ เงินสินของหรือผลประโยชน์ใดๆ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่

๔. นโยบายด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ปกป้องและสร้างให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
- ๒) บุคลากรทุกคนแสดงการไม่ยอมรับการทุจริต ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยแสดงการมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส รวมทั้ง การแจ้ง เบาะแสเมื่อพบเห็นการทุจริตหรือพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในหน่วยงาน
- ๓) มีการให้ความรู้และเผยแพร่คู่มือเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร และประชาชนได้รับทราบ
- ๔) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ
- ๕) มีการประเมินการตรวจสอบ ยับยั้ง และป้องกันการทุจริตในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน แนวทางการปฏิบัติ


- ๑) สร้างระบบการให้บริการตามมาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการ ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ และระบบการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีการเปิดเผยข้อมูลขั้นตอน มาตรฐาน อัตราค่าบริการ และเวลาที่ใช้ในการดำเนินการในการให้บริการแก่ประชาชน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๓) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบหมายงาน ต้องได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๔) สร้างระบบการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายด้านกาถือสารภายในหน่วยงาน แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารประกาศนโยบายในการดำเนินงานที่โปร่งใส และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง
- ๒) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารภายในหน่วยงาน เพื่อให้ การสื่อสารที่รวดเร็ว ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
- ๓) มีการสื่อสารนโยบาย มาตรการ แผนงาน ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานหรือคู่มือปฏิบัติงาน/การให้บริการ ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงผลการประเมินการตรวจสอบภายใน ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ
- ๔) รมรค์เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ด้านการทำงานเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายเกษม เวชสุทธานนท์)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

กลุ่มภารกิจสนับสนุน **Lean Smart Office** พัฒนา Process and Management Innovation การบริหารจัดการกระบวนการงานสนับสนุน ลดขั้นตอนและอำนวยความสะดวก



ใช้ระบบ intranet กรมอนามัย เพื่อเชื่อมโยงงานต่างๆ เช่น งานสารบรรณ การเงิน และพัสดุ



องค์กรลดกระดาษ (Paperless Office)



การเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บ สสม.



ประชุม/อบรม/สัมมนา



รายงานการประชุม
อบรม/สัมมนา

ประชาสัมพันธ์
การประชุม/อบรม/สัมมนา

ติดตามสรุปผล
การประชุม/อบรม/สัมมนา

Registration (ระบบลงทะเบียน)

ท่านสามารถลงทะเบียนเพื่อแจ้งความประสงค์ได้ โดยเลือกหัวข้อการประชุม/อบรม/สัมมนา ที่ท่านสนใจตามช่วงเวลาที่กำหนด

โดยท่านสามารถเลือกหัวข้อเพียง 1 หัวข้อต่อตารางลงทะเบียน 1 ครั้งเท่านั้น หากท่านต้องการลงทะเบียนมากกว่า 1 หัวข้อ ท่านสามารถสมัครลงทะเบียนซ้ำใหม่ได้

หมายเหตุ : กลุ่มพัฒนาองค์กรและเปลี่ยนแปลงสังคม จะดำเนินการรวบรวมรายชื่อผู้แจ้งความประสงค์ดังกล่าวเพื่อดำเนินการพิจารณาใบขึ้นต่อต่อไป

* Required

หัวข้อการประชุม/อบรม/สัมมนา ที่ท่านสนใจ *

Choose

กรณีเจ้าภาพมีหัวข้อการประชุม/อบรม/สัมมนา มากกว่า 1 หัวข้อ/หลักสูตร/รุ่น ขอความกรุณาระบุ หัวข้อ/หลักสูตร/รุ่น ที่ต้องการเข้าร่วม

ระบบลงทะเบียนแจ้งความประสงค์
การประชุม/อบรม/สัมมนา ผ่าน Google Form

Smart Office

ปฏิรูปภารกิจสนับสนุน ปรับปรุงกระบวนการงาน

ปฏิรูปภารกิจสนับสนุน

คณะกรรมการปฏิรูป กระบวนการสนับสนุน



1. บริหารจัดการงานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชี งานธุรการทั่วไป งานสารบรรณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และตรวจสอบได้
2. ควบคุม กำกับ การบริหารพัสดุ ทรัพย์สิน ทะเบียนครุภัณฑ์ ให้เป็นปัจจุบัน
3. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมติดตามประเมินผลความพึงพอใจของระบบงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. งานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง
2. งานการเงิน และบัญชี
3. งานธุรการทั่วไปและสารบรรณ

Regular Meeting ทุกวันจันทร์
1 ชั่วโมง



Regular Meeting ทุกวันศุกร์ 1 ชั่วโมง
3 กระบวนการ 3 ชั่วโมง

Smart Office กลุ่มภารกิจสนับสนุน

การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านระเบียบการเงินการคลัง พัสดุ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านธุรการและงานสารบรรณ (บันทึกข้อความสำเร็จรูป)



คำอธิบาย Template : ขอเชิญเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลือกชื่อกลุ่มงาน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๓๐๕๖ ต่อ
ที่ สธ ๐๙๓๕.เลือกเลขสารบรรณตามกลุ่มงาน/ วันที่ เลือกเดือน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการเลือกสรร

เรียน เลขาธิการหรือคณะที่นี้เพื่อใส่ข้อความ

ด้วยเลือกชื่อกลุ่มงาน ได้รับอนุมัติให้จัดระเบียบการประชุม/อบรม/สัมมนา เลือกรูปแบบในวัน/ระหว่างวันที่ ระบุวันที่จัดกิจกรรม ณ ระบุสถานที่จัดกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมโดยย่อ ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ระบุรายละเอียดกลุ่มเป้าหมาย รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ เลือกชื่อกลุ่มงาน จึงขอเชิญระบุว่าจะเชิญใครบ้าง หากหลายคนให้ระบุจำนวนรวมด้วย เข้าร่วมการเลือกสรรดังกล่าว ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ ไปยังเลือกชื่อกลุ่มงาน ภายในวันที่ คลิ๊กหรือแตะเพื่อใส่วันที่





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

Cluster HR : Smart Team

สร้างองค์กร ยุค 4.0

Key activity : Innovation

**การพัฒนาาระบบเฝ้าระวัง การจัดการความรู้และนวัตกรรม
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมการพัฒนา
ระบบข้อมูลสารสนเทศ**



Smart Team

การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

Cluster HR / KISS

- พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ PMQA
- พัฒนาระบบเฝ้าระวัง การจัดการความรู้ และนวัตกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม



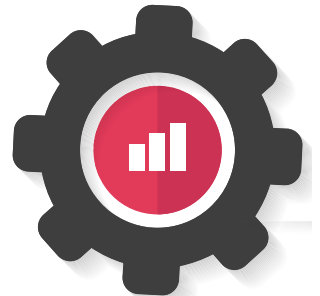
Cluster FIN

- ส่งเสริมการพัฒนา และบริหารการดำเนินงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส

Health Data Center / DOH Dashboard



อบรมผู้ปฏิบัติงาน
ภาครัฐ
ตามพระราชบัญญัติ
การจัดซื้อ
จัดจ้างและการ
บริหารพัสดุภาครัฐ
พ.ศ. 2560
โดยวิทยากรจาก
กรมบัญชีกลาง
(นางสาวยุบล
ปกป้อง)



Smart Team

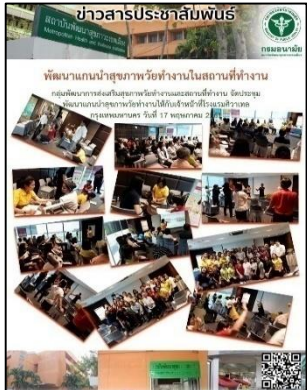
สื่อสารประชาสัมพันธ์พัฒนานวัตกรรมสื่อส่งเสริมสุขภาพผ่านระบบออนไลน์



ข่าวสารประชาสัมพันธ์

พัฒนาภาพสุขภาพวัยทำงานในสถานที่ทำงาน

ส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานและขยายสู่ชุมชน ฝึกอบรมพัฒนาแกนนำสุขภาพวัยทำงานให้มีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพวัยทำงาน วันที่ 17 พฤษภาคม 2561



ข่าวสารประชาสัมพันธ์

NCDs FORUM

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียนร่วมกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศูนย์วิจัย NCDs มหาวิทยาลัยมหิดล จัดการประชุม NCDs FORUM เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 ณ อาคาร 1 โรงแรมเดอะมาลิคีน



ข่าวสารประชาสัมพันธ์

ศูนย์วิจัยสุขภาพอาเซียนร่วมกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศูนย์วิจัย NCDs มหาวิทยาลัยมหิดล จัดการประชุม NCDs FORUM เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 ณ อาคาร 1 โรงแรมเดอะมาลิคีน



ข่าวสารประชาสัมพันธ์

วันที่ 11 มิถุนายน 2561 สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน เวียดนาม และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรุงเทพมหานคร ร่วมกันพัฒนาศูนย์ข้อมูลสารสนเทศสุขภาพอาเซียนบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน ณ โรงแรมชาเลนเจอร์ เซ็นเตอร์คอนเวนชันฮอลล์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลากหลายประเด็นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ส่งเสริมสุขภาพอาเซียน และสืบสานกิจกรรมสุขภาพอาเซียน



ข่าวสารประชาสัมพันธ์

ทีมวิทยากร Super cluster ภูเก็ต จัดพัฒนาสุขภาพวัยทำงานให้มีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพวัยทำงาน (DSPM Plus) ส่วนชั้นกลางหน่วยบริการสุขภาพ เขตกรุงเทพมหานคร วันที่ 11 มิ.ย. 2561 และวันที่ 21 มิ.ย. 2561 ณ โรงแรมบรันดิส พัทยา จังหวัดชลบุรี กรุงเทพมหานคร โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการยกระดับการดูแลสุขภาพวัยทำงานในพื้นที่ กทม.ช่วงสัปดาห์ทรงสิทธิ์ วันที่ 9-13 มิ.ย.2561 นี้



ข่าวสารประชาสัมพันธ์

พัฒนาศูนย์ข้อมูลสารสนเทศสุขภาพผ่านระบบออนไลน์

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ร่วมกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศูนย์วิจัย NCDs มหาวิทยาลัยมหิดล จัดการประชุม NCDs FORUM เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 ณ อาคาร 1 โรงแรมเดอะมาลิคีน



ข่าวสารประชาสัมพันธ์

พัฒนาศูนย์ข้อมูลสารสนเทศสุขภาพผ่านระบบออนไลน์

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ร่วมกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศูนย์วิจัย NCDs มหาวิทยาลัยมหิดล จัดการประชุม NCDs FORUM เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 ณ อาคาร 1 โรงแรมเดอะมาลิคีน

Workshop การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning based

3 Keywords: Target, Component, Interactive

96% ความสำเร็จในการดำเนินงาน

91% ความสำเร็จในการดำเนินงาน

89% ความสำเร็จในการดำเนินงาน

78% ความสำเร็จในการดำเนินงาน



Smart Team : ประชุมพัฒนาระบบสื่อสารประชาสัมพันธ์หน่วยงาน



สร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH TO HEALTH สสม.



การประกาศนโยบายขับเคลื่อน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย สู่พฤติกรรมพึงประสงค์ของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ประจำปี 2561

Smart People



วันที่ 19 ธ.ค. 2560

Smart Team

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ
เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนากำลังคน



สถาบันพระบรมราชชนก



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Smart Team แหล่งฝึกอบรมและพัฒนากำลังคน



อบรมหลักสูตรแพทย์ประจำบ้าน
พยาบาลเฉพาะทาง

อบรมหลักสูตรการป้องกันและระงับการแพร่เชื้อหรือ
อันตรายที่เกิดจากมูลฝอยติดเชื้อ

หลักสูตรที่จะดำเนินการในปี 2562

1. หลักสูตรการอบรมให้บริการยาฝังคุมกำเนิดสำหรับพยาบาล
2. หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะของครูและพี่เลี้ยงเด็กความรู้ด้านสุขภาพและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก "กินนอนกอด เล่นอ่านเล่า ฝ้าดูฟัน ฉลาดรู้ทันเทคโนโลยี มีวินัยเชิงบวก"
3. หลักสูตร โรงเรียนพ่อแม่แบบ BBL
4. หลักสูตร การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่(EBF) สำหรับหญิงตั้งครรภ์ หญิงหลังคลอดถึง1เดือน
5. หลักสูตร การพัฒนาโรงเรียนเสริมสร้างความรอบรู้สุขภาพ(HLS)
6. หลักสูตร ผู้นำสุขภาพวัยทำงานในสถานที่ทำงาน
7. หลักสูตร สวย หล่อ ชะลอวัย

Smart Team : สถาบันวิจัยและนวัตกรรม แห่งฝึกอบรม



หลักสูตรแพทย์ประจำบ้าน พยาบาลเฉพาะทาง



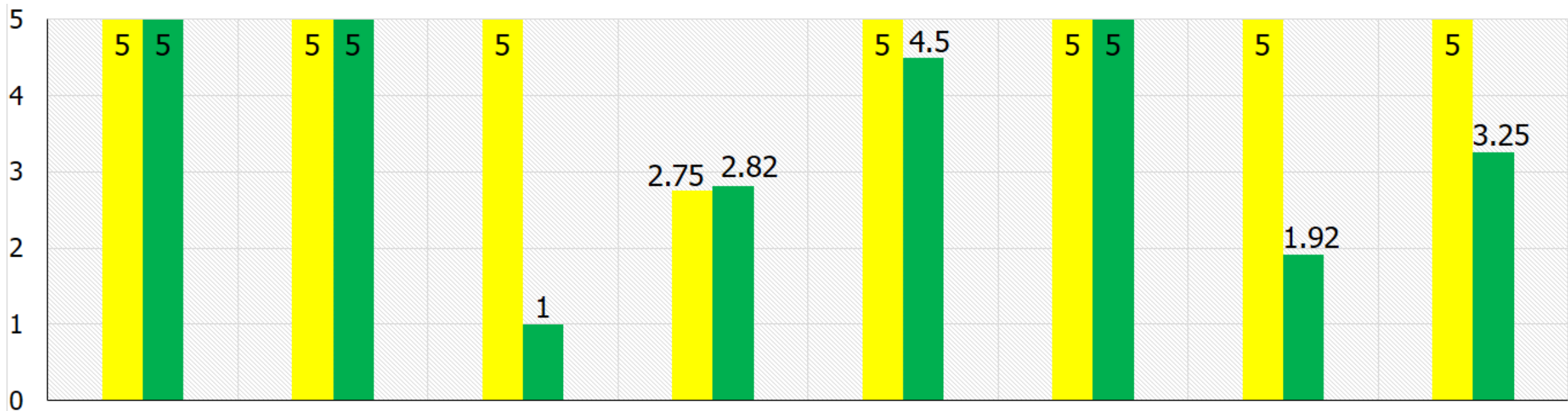
Smart Team : สถาบันวิจัยและนวัตกรรม แห่งอ้างอิงศึกษาดูงาน



หลักสูตรอบรม แหล่งเรียนรู้แลกเปลี่ยน HLO



ผลการประเมินตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ 2561 (รอบ 6 เดือนแรก)



KPI 2.1
ถ่ายทอด
ตัวชี้วัดฯ

KPI 2.2
ประเมิน
คุณธรรมและ
ความโปร่งใสฯ

KPI 2.3
คุณธรรมฯ
หลักฐานเชิง
ประจักษ์

KPI 2.4
การเบิก
จ่ายเงิน
งบประมาณฯ

KPI 2.5
ผลงานวิจัย
/R2R/KM

KPI 2.6
ระดับ
ความสำเร็จมี
นวัตกรรมฯ

KPI 2.8
PMQA

KPI 2.9
LEAN /
ปรับปรุง
ประสิทธิภาพฯ

■ ประเมินตนเองของหน่วยงาน ■ ผลการประเมินของเจ้าภาพ

4.7875

4.1349



ตัวชี้วัดรับรอง Cluster HR สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 5 เดือน	แผนการดำเนินงาน รอบ 5 เดือนหลัง
1	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/กลุ่มงานสู่ระดับบุคคล	ระดับ 1-5	5 คะแนน	แผนการดำเนินงาน เน้นการสื่อสารทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ทุกช่องทาง
2	ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย	> ร้อยละ 90	5 คะแนน	อำนวยความสะดวก ช่องทางการประเมิน สื่อสารสร้างความเข้าใจ ในการประเมินการรับรู้
3	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (ITA) เฉพาะหลักฐานเชิงประจักษ์	≥ 70 คะแนน	คะแนน	แต่งตั้งคณะทำงาน เชื่อมโยงคณะกรรมการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายใน ผู้มีส่วนร่วมจากทุกกลุ่มงาน
4	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ/คุณภาพการทำงาน (PMQA) หมวด 6 Learn	ระดับ 1-5	3.25 คะแนน	แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ปฏิรูปภารกิจ สนับสนุน ติดตามงาน ทุกสัปดาห์
5	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกรมอนามัยก้าวสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม) ตามแนวทาง PMQA	ระดับ 1-5	1.75 คะแนน	สื่อสารทุกกลุ่มงาน เน้นย้ำความสำคัญของการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการ ที่มีส่วนร่วมจากทุกกลุ่มงาน

ตัวชี้วัดกลุ่มงาน และหน้าที่กลาง Cluster HR

สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน รอบ 5 เดือนหลัง
1	ระดับความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนาเป็นหลักสูตร Training center	9 หลักสูตร	กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นหลักสูตร Training center
2	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานปฏิรูปภารกิจสนับสนุน	ระดับที่ 1 - 5	ปรับปรุงกระบวนการและลดขั้นตอน ติดตามทุกสัปดาห์
3	จำนวนของการเข้าร่วมทำกิจกรรมจิตอาสาของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง	ระดับ 5	ประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึก การเสียสละประโยชน์ส่วนรวม
4	ระดับความสำเร็จของการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน	1 โครงการ	กำหนดแผนการดำเนินงานและติดตามประเมินผล
5	ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนผลงานวิจัยของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง	1 โครงการ	กำหนดแผนการดำเนินงานและติดตามประเมินผล



กรมอนามัย
สำนักงานสุขภาพแห่งชาติ

ตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/ กลุ่มงานสู่ระดับบุคคล

Cluster HR



5 สื่อสารให้บุคลากรเข้าประเมินการรับรู้ความโปร่งใส และเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

4 สื่อสาร/ถ่ายทอด/ชี้แจง หลักเกณฑ์แนวทางการมอบหมายงาน การถ่ายระดับตัวชี้วัดฯ

3 จัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของระดับบุคคลฯ กิจกรรมสร้างคุณค่า ยกย่องเชิดชู

2 หน่วยงานวิเคราะห์และทบทวน ตัวชี้วัด เพื่อเตรียมการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับกลุ่มงานและรายบุคคล

1 จัดตั้งคณะกรรมการระดับหน่วยงานฯ กำหนด หลักเกณฑ์การถ่ายระดับตัวชี้วัดฯ นำผลการประเมินฯ รอบที่ 1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

แผนการดำเนินงาน



ทบทวน/ สื่อสาร/ถ่ายทอด/ยกย่องชมเชย

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย

Cluster HR



5 ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงาน

4 แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

3 หลักฐานการสื่อสาร สร้างกระแสให้บุคลากรรับทราบทั่วองค์กรถึงประเด็นที่เป็นความเสี่ยงโอกาสพัฒนาจากการประเมิน เช่น ภาพถ่าย รายงานการประชุม เป็นต้น

2 การกำหนดคณะผู้รับผิดชอบ

1 การวิเคราะห์สถานการณ์ และกำหนดประเด็นที่เป็นปัญหาและโอกาสพัฒนา

แผนการดำเนินงาน



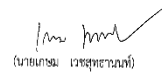
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่ม, รวบรวมข้อมูลย้อนและทันสมัยถึงจน โทร. ๐-๒๕๖๒ ๖๕๑๐ ต่อ ๒๐๑๕
ที่ สส.๑๗๗๕.๑๒/ ก.๒๒๕๙ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑
เรื่อง การตอบแบบสำรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (รอบ ๕ เดือนหลัง)
เรียน บริษัทฯ / รงผู้จำหน่ายการค้า / ผู้ช่วยผู้อำนวยการ / องค์การแพทย์ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่วันที่ สร ๐๖๐๒๐๗/ ๖ ๕๑๓๔ เรื่อง การตอบแบบสำรวจในระบบออนไลน์ เรื่อง การ
รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๑ (รอบ ๕ เดือนหลัง) ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ โดยกองการเจ้าหน้าที่ในฐานะเจ้าภาพประเมินตัวชี้วัดที่
๒.๒ ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย
โดยเกณฑ์รอบ ๕ (เดือนถึง (มี.ค.-ค.๖๑) ีงานใช้ทีมปฏิบัติงานประเมินผลโดยการตอบแบบสำรวจด้วยวิธีการ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในระบบออนไลน์ (Google form) และกำหนดให้การตอบแบบสำรวจ
ออนไลน์ ต้องมีการลงลายมือชื่อการตอบแบบสำรวจ ดังกล่าว นั้น

ในกรณี สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง ขอแจ้งบุคลากรทุกท่านเข้าประเมินการรับรู้เรื่องการ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมืองผ่านระบบออนไลน์ (Google form)
ณ ห้องประชุมโพธิ์ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดแจ้งบุคลากรในกลุ่มงานของท่านทราบและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

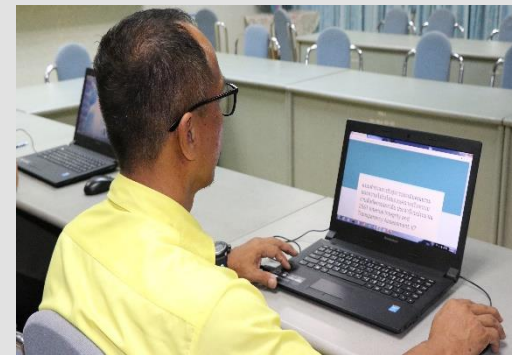

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

https://docs.google.com/forms/d/1W5S5nEC7RTBLDema7edY77aR080WfzpzHy_KbUM2o/d2/closedform

แบบสำรวจการรับรู้การประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วย
งานสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ
2561 Internal Integrity and
Transparency Assessment: IIT

แบบฟอร์ม แบบสำรวจการรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรม
อนามัย ประจำปีงบประมาณ 2561 Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT มีขั้นตอน
ดังนี้
โปรดคลิกลิงค์ของแบบฟอร์ม หากมีข้อสงสัยสอบถามได้ตลอดเวลา

ผลการดำเนินงาน



ตัวชี้วัด 2.9 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ/ คุณภาพการทำงาน [PMQA หมวด 6 (LEAN)]

Cluster HR / FIN



5 สรุบทเรียนความสำเร็จและการรายงานผลทันรอบ
ระยะเวลาที่กำหนด

4 นำผลที่ได้ ไปทบทวนปรับแก้ไขเพื่อลดข้อผิดพลาด
เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการ/ระบบปฏิบัติการมี
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน อย่างมีประสิทธิภาพ

3 มีการใช้เทคโนโลยีทางเลือก และมีผลการประเมิน/
ทดลองเพื่อสร้างกลไกการป้องกันความผิดพลาด

2 ใช้เครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพ การออกแบบ
พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต /
บริการและผลลัพธ์ในเชิงบวกให้แก่ผู้รับบริการและหรือ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

1 แสดงให้เห็นถึงการออกแบบ ความสอดคล้องกับความ
ต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เพื่อผลการดำเนินการที่ดีกว่า

แผนการดำเนินงาน

คัดเลือกกระบวนการงาน ปรับปรุงระบบธุรการและ
ระบบสารบรรณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
ด้านธุรการและงานสารบรรณ
(บันทึกข้อความและแบบฟอร์มสำเร็จรูป)



ผลการดำเนินงาน

เสริมพลัง
ระหว่าง
ทีมงาน

นโยบาย
ชัดเจน

สื่อสารมี
ประสิทธิภาพ

ท้าทาย
กล้า
ลงมือทำ

ลงมือทำ
ร่วมกับ
ภาคี
เครือข่าย

บูรณา
การ
ระหว่าง
ภารกิจ



ปัจจัยแห่ง
ความสำเร็จ

ปัญหาอุปสรรค

การสื่อสาร ที่ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ความร่วมมือในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน คลาดเคลื่อน เป้าหมายล่าช้ากว่าที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

วางแผนการสื่อสารให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและครอบคลุมทุกช่องทาง



Thank you



สนใจศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม

Website

<http://mwi.anamai.moph.go.th>

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

หรือ QR Code

