



การปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข
และการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สอดคล้อง
วันที่ 2-3 กุมภาพันธ์ 2556



กระบวนการปรับโครงสร้าง

โครงสร้างประเทศ/นโยบายประเทศ
/นโยบายรัฐบาล

ความสัมพันธ์

การเมือง/บริหาร / ปฏิบัติการ

ปัจจัย
อนาคต

ยุทธศาสตร์กระทรวง

แผนงาน-แผนเงิน-แผนคน-แผนพื้นที่

การเมือง/บริหาร

กิจกรรม เพิ่ม-ลด

บริหาร / ปฏิบัติการ

ข้อจำกัด

งบประมาณ / บุคลากร

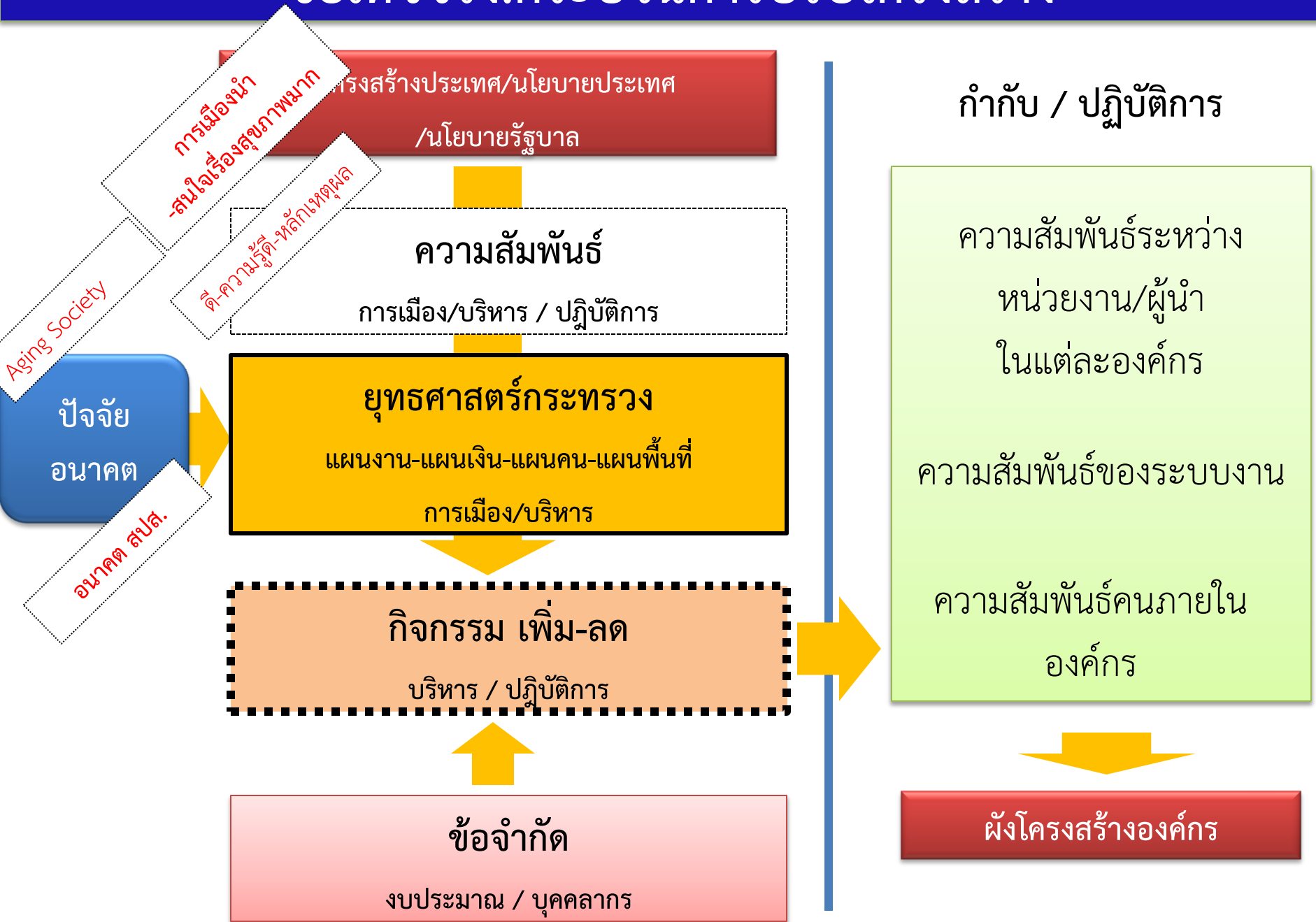
ความสัมพันธ์ระหว่าง
หน่วยงาน/ผู้นำ
ในแต่ละองค์กร

ความสัมพันธ์ของระบบงาน

ความสัมพันธ์คนภายใน
องค์กร

ผังโครงสร้างองค์กร

ข้อเท็จจริง: กระบวนการปรับโครงสร้าง



หลักการและความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

สังคมผู้สูงอายุในอนาคต

การเปลี่ยนแปลงบริบท

การบริหารงบประมาณเพื่อ
สร้างความยั่งยืนในการ
ให้บริการ

บทบาทของกระทรวงสาธารณสุข
ในฐานะผู้ให้บริการ และผู้กำหนด
หลักเกณฑ์

ปัญหาด้านการเงินการคลังของ
สถานพยาบาล

ปัญหาด้านการบริหารกำลังคน
ด้านสาธารณสุข (ความ
เพียงพอ และการกระจาย)

ยุทธศาสตร์หลักในการบริหาร

การปรับแนวคิด
(Rethink)

การปรับขบวนการ
ทำงาน (Reprocess)

แนวทางในการดำเนินการ

การอภิบาลระบบ

การบริหารกำลังคน

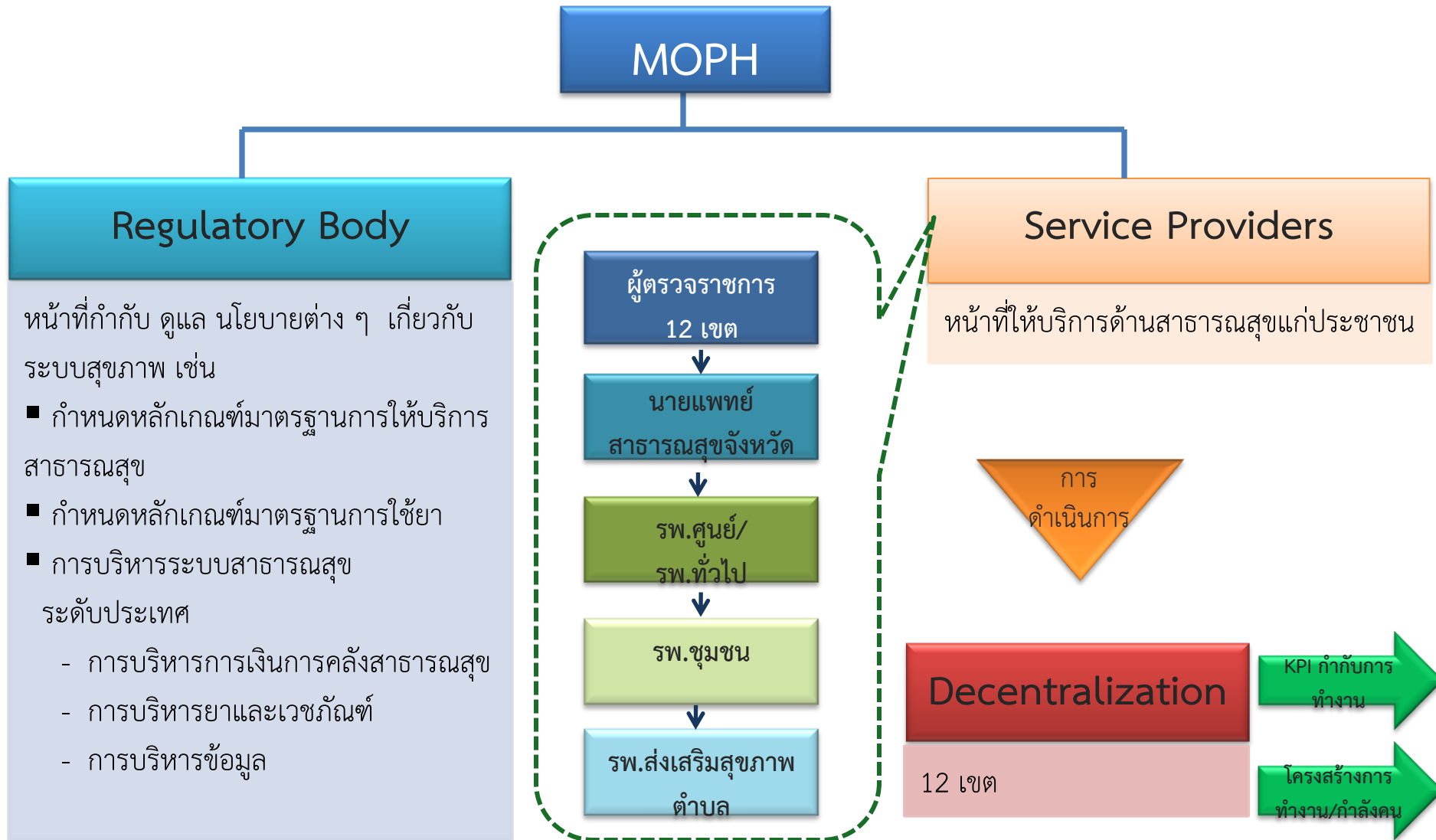
การสร้าง
ประสิทธิภาพ

การสร้างเพิ่มรายรับ

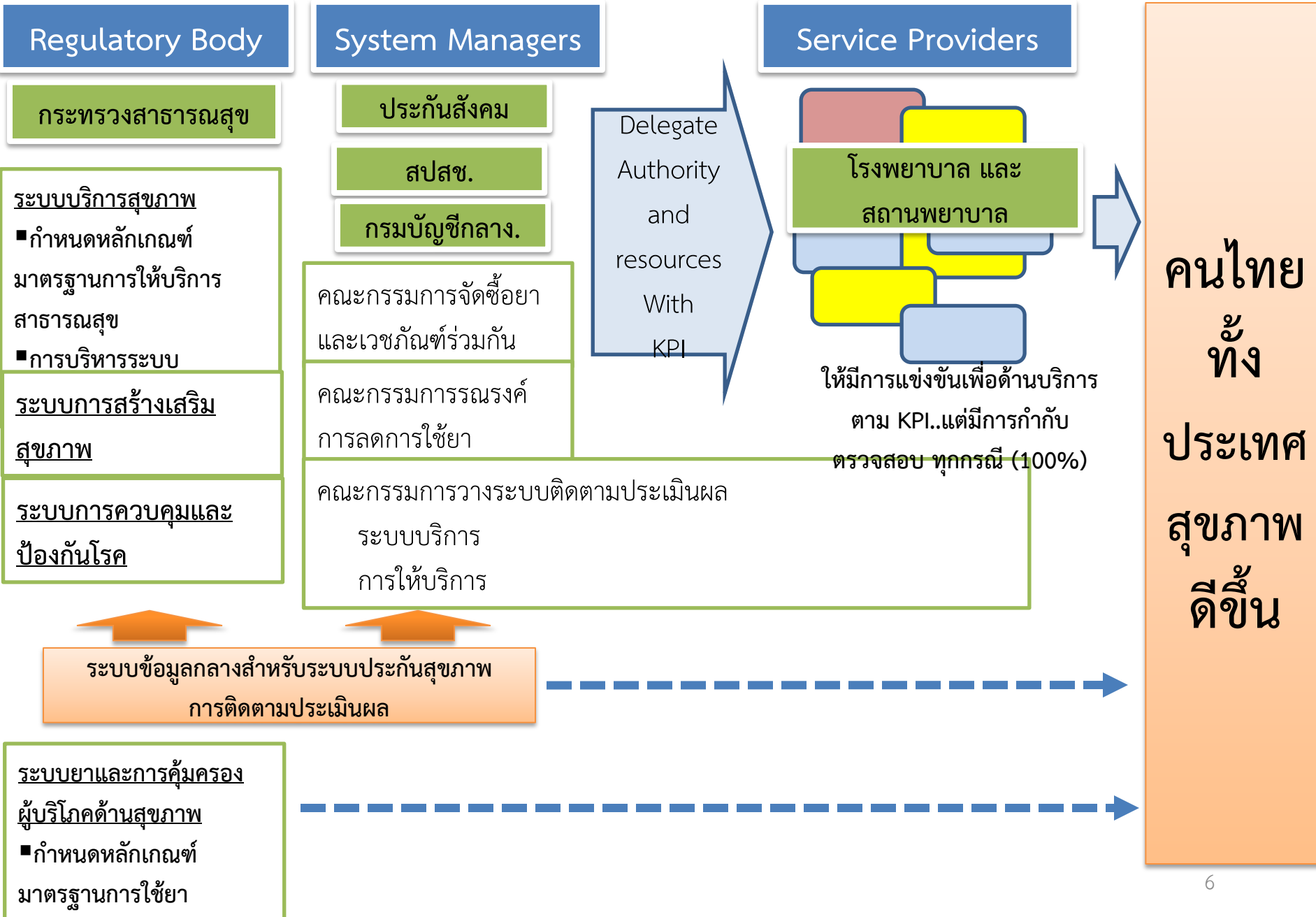
การลงทุน

การประเมินผล

แนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรกระทรวงสาธารณสุข



โครงสร้างการทำงานระบบสาธารณสุขประเทศไทย



แนวทางการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

รัฐมนตรีสาธารณสุข

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ



MOPH

Regulatory Body

หน่วยงานที่กำกับ ดูแล นโยบายต่าง ๆ
เกี่ยวกับระบบสุขภาพ เช่น

- กรมการแพทย์
- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

Service Providers

หน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้บริการรักษาพยาบาล
เช่น รพศ. รพท.

นำไปสู่การปฏิบัติ

Decentralization

12 เขต



สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

NHSO

สำนักเลขาธิการและ
ประชาสัมพันธ์

สำนักตรวจสอบ

กลุ่มภารกิจ
ยุทธศาสตร์และการ
ประเมินผล

กลุ่มภารกิจบริหาร
กองทุน

กลุ่มภารกิจ
สนับสนุนเครือข่าย
ผู้ให้บริการ

กลุ่มภารกิจ
ระบบสนับสนุน

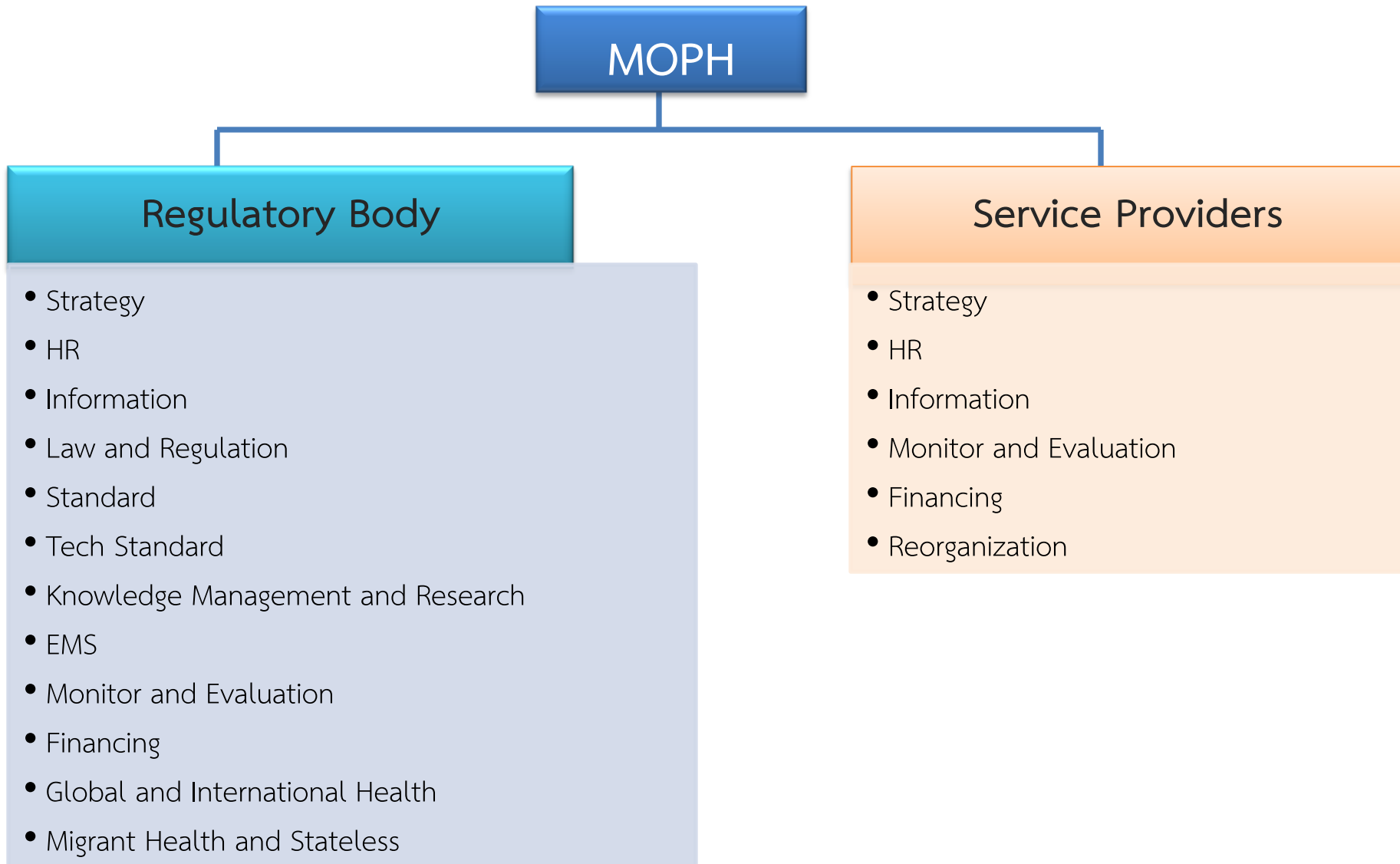
กลุ่มภารกิจ
การมีส่วนร่วม

สำนักงานเขต 1-13

ประสานนโยบาย และการทำงานที่สอดคล้องกัน



ความเกี่ยวข้องของประเด็นระดมความคิดเห็นกับโครงสร้าง



การปรับระบบการทำงานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้าง

Strategic Planning

TRANSFORMATION / REFORM PLANNING

DEPLOYMENT

Vision / Mission review

Strategy refinement

Work structure & work process

Organization and HR

Quick-win

Performance Evaluation

- Organization review
- Review As-is Process
Design To-be Process
Process Improvement

- Job analysis

- Expected Competency & Manpower planning

วัฒนธรรม/ค่านิยมที่พึงประสงค์

โครงสร้างองค์กร

กระบวนการปฏิบัติงาน

บทบาท/หน้าที่รับผิดชอบ

Job Description

การวางแผนอัตรากำลัง

Infrastructure & IT supporting

Funding & Budgeting Management

PMO & Change plan



การให้ข้อเสนอแนะการจัดตั้ง Change Management Office

ประเด็นสำคัญของการปรับกระบวนการดำเนินงาน

- การสร้างความตระหนักถึงความเร่งด่วนและความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน
- การสร้างคณะทำงานที่นำโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กร (Team of senior leaders)

- ✓ ที่ปรึกษาจะให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดคณะ CMO ที่อยู่บนพื้นฐานของรูปแบบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
- ✓ เมื่อจัดตั้งคณะ CMO แล้ว ทางที่ปรึกษาจะจัดให้มีกลไกการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างที่ปรึกษาและคณะทำงาน CMO อย่างต่อเนื่อง

