

แนวทางการตรวจราชการ กระทรวง

สาธารณสุข

ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๐

คณะที่ ๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



# ประกอบด้วยผู้นิเทศ ดังนี้

## ประธานกลุ่ม

- ๑.นพ.สมคิด วีระเทพสุภรณ์ ผอ.รพ สนามชัยเขต สสจ.ฉช

## คณะกรรมการ

- ๒.เภสัชกรธีระพงษ์ อาญาเมือง เภสัชกรชำนาญการ วทก.แพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร
- ๓.จิราภรณ์ โยวาทิตย์ แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ
- ๔.นายไพศาล เจียนศิริจินดา ตำแหน่ง ผอ.สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต ๖ ชลบุรี
- ๕.นางอัจฉรสภา รอบคอบ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
- ๖.นายบุญชัย พุทธนิมิตกุล ตำแหน่ง นายช่างเทคนิคอาวุโส

## เลขานุการ

- 7.นางน้ำทิพย์ ธรรมชาติ



## หัวข้อ : ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพ/จังหวัดมีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

องค์ประกอบการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนา กำลังคน	ผลการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนา กำลังคนของ จังหวัด
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคน ของจังหวัด	มีแผนความต้องการ/พัฒนา กำลังคน ระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ 4 Excellence ครอบคลุมทั้ง 5 กลุ่มสาขา/วิชาชีพ (อาจไม่ครอบคลุมทุกสายงาน) ในทุกระดับบริการ (ผ่านระดับ 5)
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความร่วมมือ ด้านการผลิตและพัฒนา กำลังคน	มีการประสานความร่วมมือในการผลิต และพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันการศึกษา ในเขตสุขภาพ โดยเป็นการดำเนินการร่วมกับเขตสุขภาพ ได้แก่ วพบ ปกเกล้า จันทบุรี วพบ.ชลบุรี และ วสส.ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา และร่วมมือกับวิทยาลัยชุมชน ในการผลิตหลักสูตรสาธารณสุขชุมชน รวมถึงการเป็นเครือข่ายในการฝึก ปฏิบัติงานของนักศึกษาของสถาบันการศึกษาฯ ด้วย (ผ่านระดับ 5)

องค์ประกอบการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน	ผลการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของจังหวัด
<p><u>องค์ประกอบที่ 3</u> การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนา กำลังคนมีประสิทธิภาพ และทันเวลา</p>	<p>แผนงบประมาณการพัฒนาบุคลากร 1,368,250 บาทผ่านมีการ เบิกจ่ายในไตรมาสแรก 277,890 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.31 (ผ่านเกณฑ์ 1 คะแนน)</p>
<p><u>องค์ประกอบที่ 4</u> การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน</p>	<p>เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร 1,490 คน บุคลากรได้รับการพัฒนา 675 คน ร้อยละ 45.30 (ผ่านเกณฑ์ 2 คะแนน)</p>
<p><u>องค์ประกอบที่ 5</u> การประเมินผลกระทบของระบบการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนากำลังคนของจังหวัด</p>	<p>ไม่มีข้อมูลเรียนด้านการพัฒนาบุคลากร (ผ่านระดับ 5)</p>

## หัวข้อ : ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) และ Core Value “MOPH” ไปใช้

- ผลการดำเนินการหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) และ Core Value “MOPH” ไปใช้
- ระดับที่ 1 ชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้
  - มีการจัดทำคำรับรองปฏิบัติงาน (PA) ระหว่างนายแพทย์สสจ กับ ผอ.รพ , สสอ, จำนวน 126 แห่ง
- ระดับที่ 2 มีการสำรวจข้อมูล มีการใช้ happy 8 มาช่วยในการสำรวจข้อมูล
- ระดับที่ 3 มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการแล้ว 1 แห่ง โดยใช้แบบของกรมสุขภาพจิต
- ระดับที่ 4 มีการทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ในส่วนของ รพร.สระแก้ว มีการจัดทำแผนพัฒนาความสุข แต่ในส่วนของ สสจ ยังไม่ได้จัดทำแผนพัฒนาความสุข
- ระดับที่ 5 มีการใช้แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ขั้นตอนนี้ยังไม่ได้ใช้ในการจัดทำแผนรพ

หมายเหตุ ในทั้ง 5 ระดับนี้จะเป็นการรองรับกับการทำวิจัยด้านความสุขของคนทำงาน

ครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด: ครอบครัวที่มี  
อสค. ทำหน้าที่ ดูแลสุขภาพ และสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตนในกาดูแลสุขภาพตนเอง  
(เป้า จ. สระแก้ว ปี ๖๐ = ๘๖๐ คน CKD stage๔/ LTC/NCD)

กลุ่มประเมินศักยภาพ ตามเกณฑ์  
ร้อยละ ๓๐ ในเดือน มี.ค.๖๐

ไตรมาส ๔ = ๕๐% (๔๓๐ คน)  
ไตรมาส ๓ = ๔๘% (๔๑๓ คน)  
ไตรมาส ๒ = ๔๐% (๓๔๔ คน)  
ไตรมาส ๑ = ๑๒% (๑๐๓ คน)

อสค.

คัดเลือกและพัฒนา อสค.  
(อบรม ปี ๕๙ = ๒๙๕ คน)  
อยู่ระหว่างดำเนินการ แล้วเสร็จเดือน ก.พ.๖๐

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มี  
ความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

สุขภาพเป็นของเรา

เสริมสร้างศักยภาพการดูแล  
สุขภาพตนเอง ระดับ  
ครอบครัว

## ข้อเสนอแนะต่อนโยบาย/ต่อส่วนกลาง/ต่อผู้บริหาร/ต่อระเบียบ/กฎหมาย

- การดำเนินงาน อสค. ต้องดำเนินการในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร, การคัดกรองแยกกลุ่มผู้ป่วย, การจัดบริการดูแลผู้ป่วยในพื้นที่ และการบริหารงบประมาณในการดูแลผู้ป่วยในพื้นที่ (ค่าตอบแทน, ค่าเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยาและค่าใช้จ่ายอื่นๆ) จำเป็นที่องค์กรในพื้นที่ ทั้งโรงพยาบาล รพสต. และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงบประมาณ ซึ่งจะต้องอาศัยระเบียบการเงินการคลังที่เกี่ยวข้อง ทั้งระเบียบเงินบำรุง ระเบียบพัสดุ ระเบียบของกองทุนตำบล ส่วนกลางจึงมีความจำเป็นต้องมีการพูดคุย ชี้แจง และทำความเข้าใจถึงการใช้งบประมาณดังกล่าว ให้มีความชัดเจนและถูกต้องตามระเบียบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

## นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง

ใช้กลไกบูรณาการในการขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการร่วมกันทั้งหน่วยงานภายใน สาธารณสุขจังหวัด และภายนอกบูรณาการผ่านกลไก ๔ ดี วิธีพอเพียง เช่น อปท. ท้องถิ่น ท้องที่ พม. ฯลฯ