สรุปการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข กรณีปกติ รอบที่ 1/2565 เขตสุขภาพที่ 5

ประเด็นที่ 6 ระบบธรรมาภิบาล

6.1 การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังสุขภาพ

นำเสนอโดย พญ. พัชราภรณ์ วิริยเวชกุล
รองประธาน CFO เขตสุขภาพที่ 5

ประเด็นที่ 6 ระบบธรรมาภิบาล

6.1 การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังสุขภาพ



ตัวชี้วัด 1

ร้อยละของหน่วยบริการที่ประสบภาวะวิกฤติทางการเงิน

- ระดับ 7 ไม่เกินร้อยละ 2
- ระดับ 6 ไม่เกินร้อยละ 4

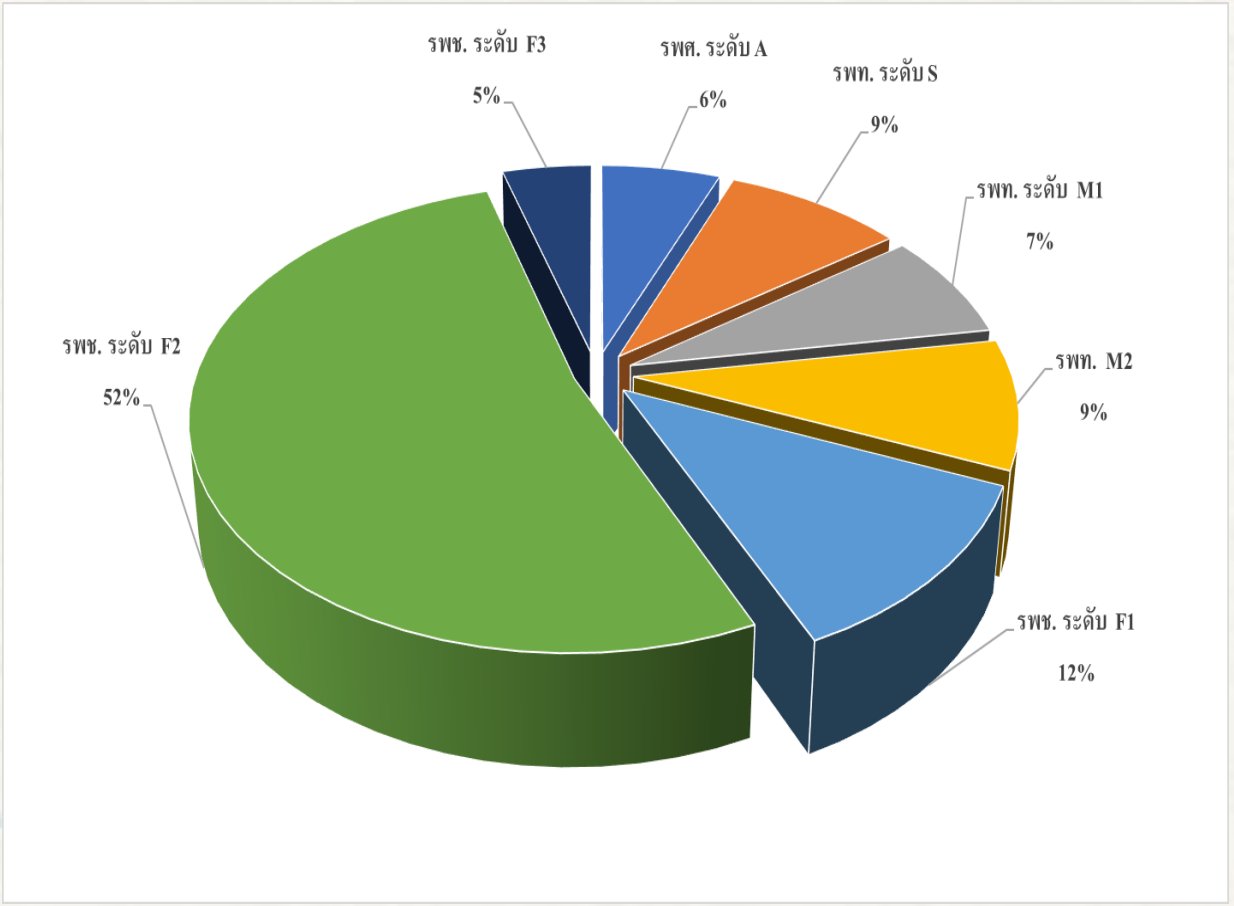
ตัวชี้วัด 2

หน่วยบริการมีศูนย์จัดเก็บรายได้คุณภาพ

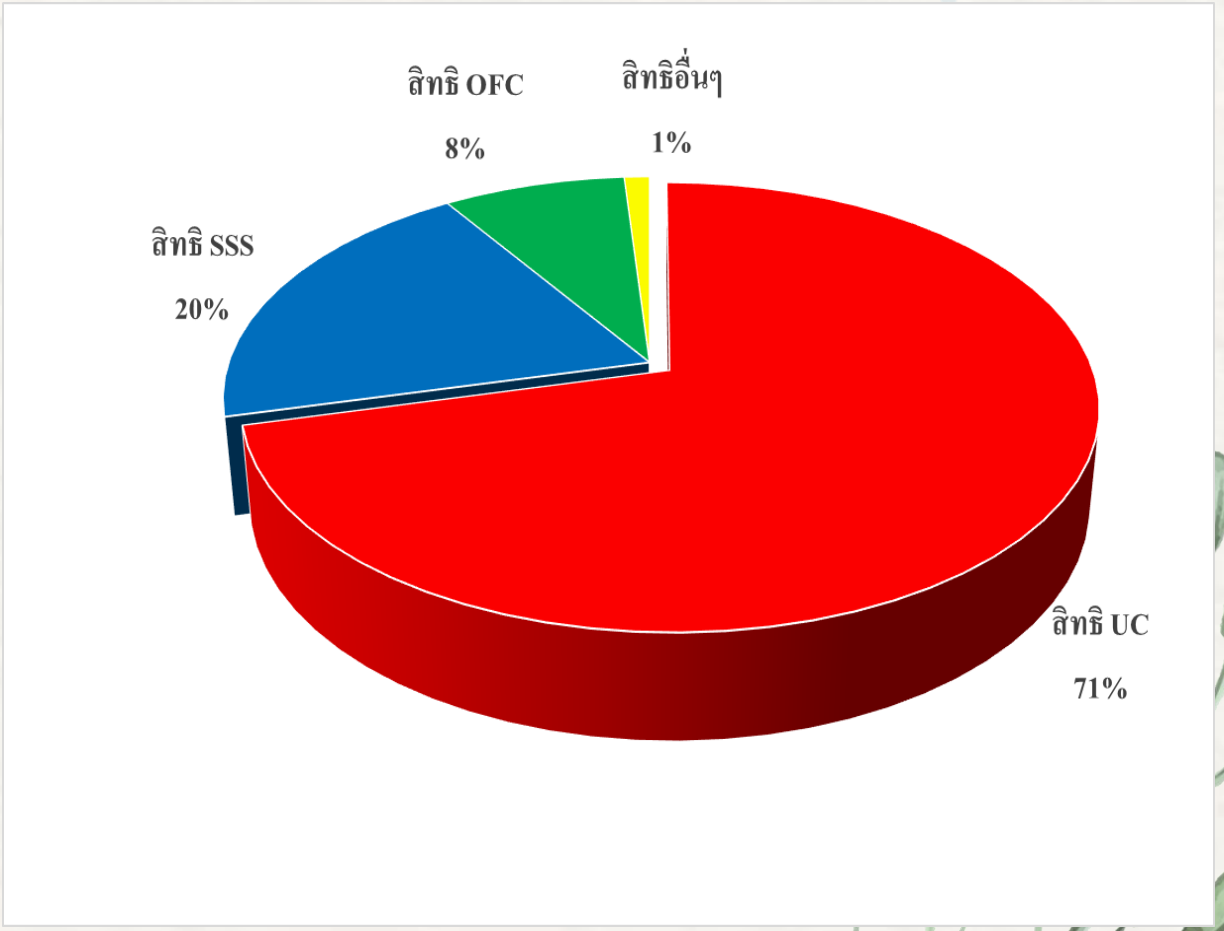
ระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 90

ตัวชี้วัดที่ 1 หน่วยบริการที่ประสบภาวะวิกฤติทางการเงิน

ข้อมูลโรงพยาบาลภาครัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ข้อมูลประชากรแยกรายสิทธิ ณ เดือนเมษายน 2564

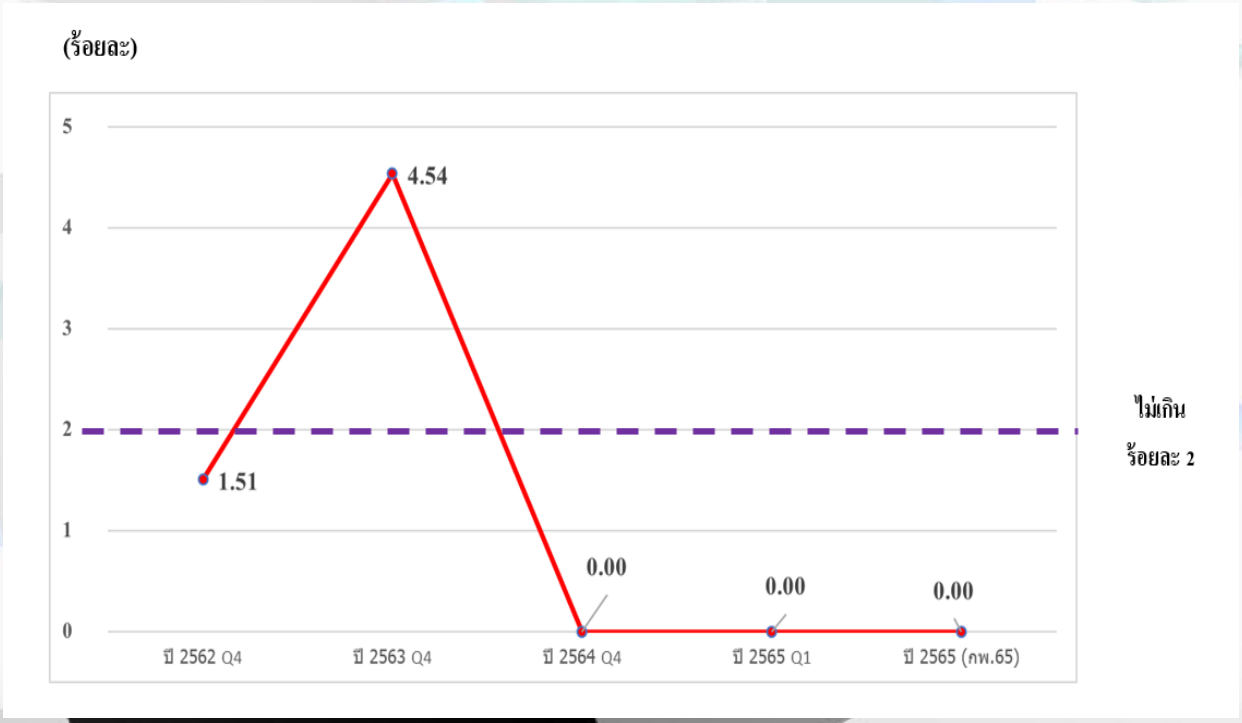


ตัวชี้วัดที่ 1 หน่วยบริการที่ประสบภาวะวิกฤติทางการเงิน

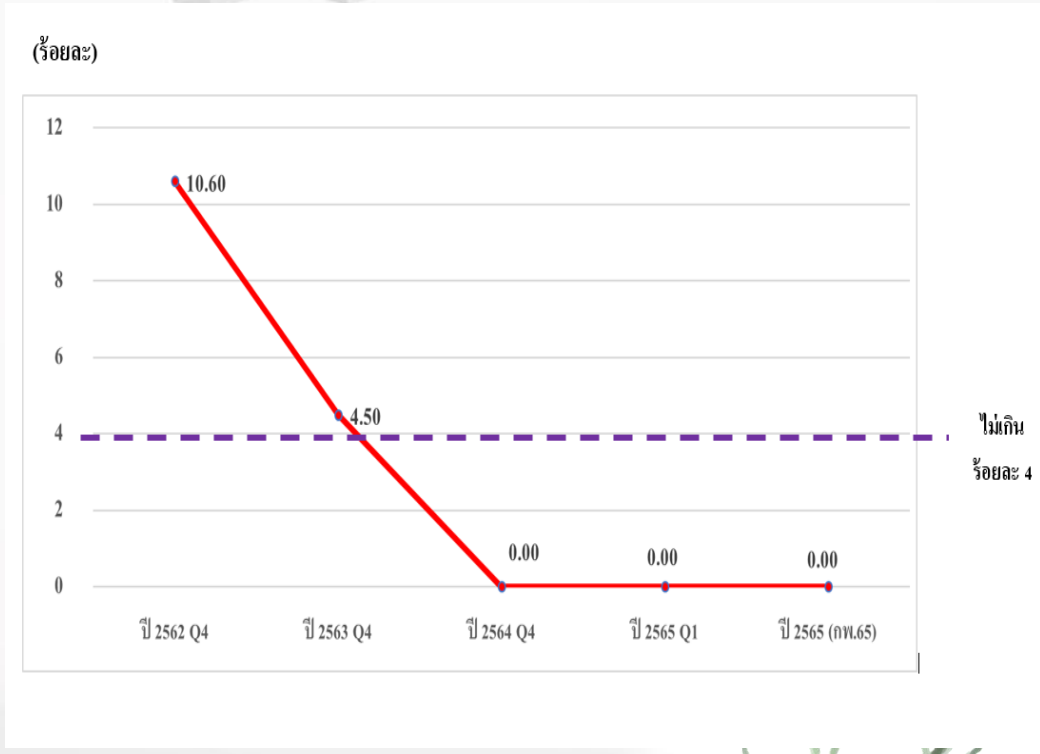
สถานการณ์การเงินการคลัง เดือนกุมภาพันธ์ 2565

จำนวน รพ.	ความเสี่ยง ระดับ 0 (ระดับต่ำ)	ความเสี่ยง ระดับ 1-4 (ระดับปานกลาง)	ความเสี่ยงระดับ 5-7 (ระดับสูง)
67 แห่ง	67 แห่ง	- แห่ง	- แห่ง

ร้อยละของความเสี่ยงระดับ 7 ปี 2562 – 2565

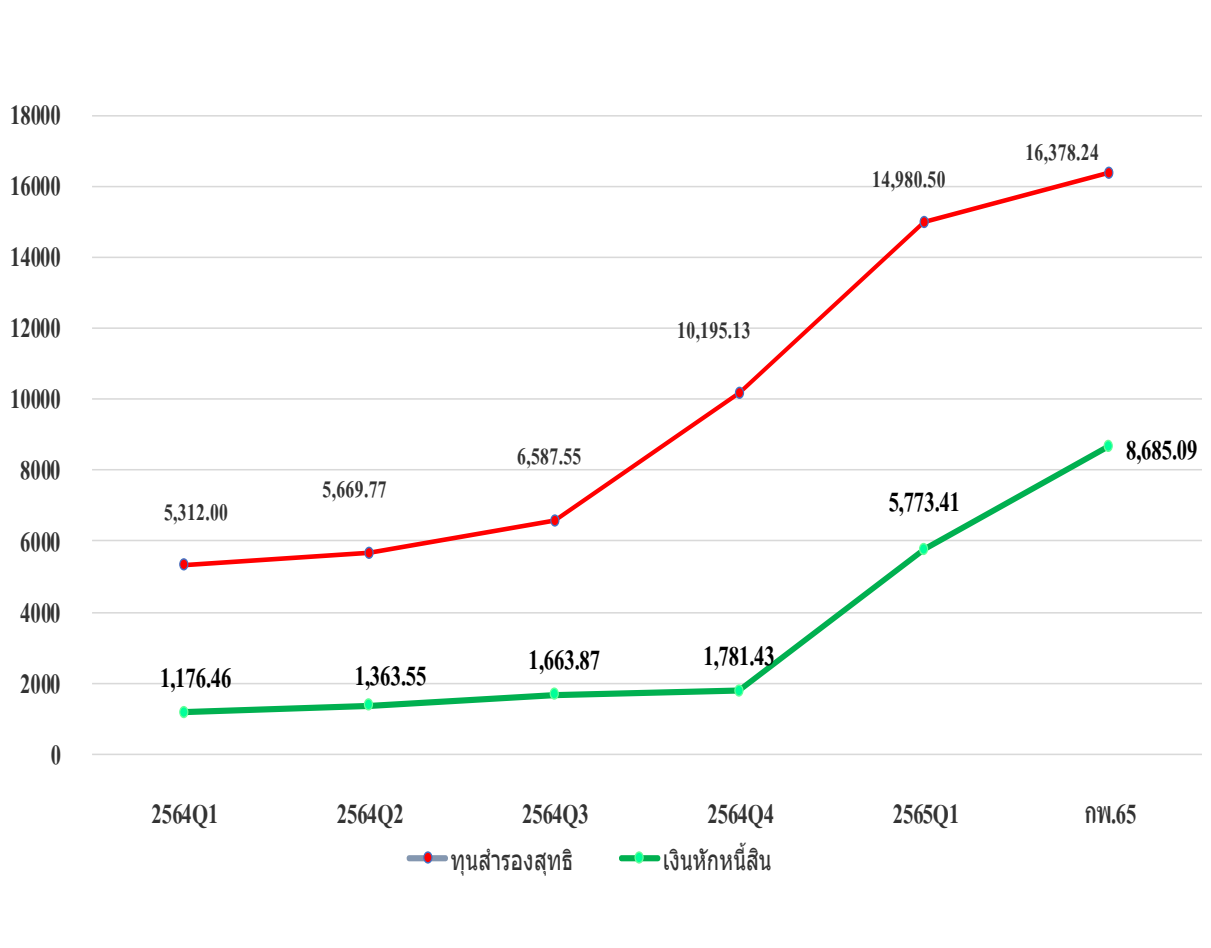


ร้อยละของความเสี่ยงระดับ 6 ปี 2562 – 2565

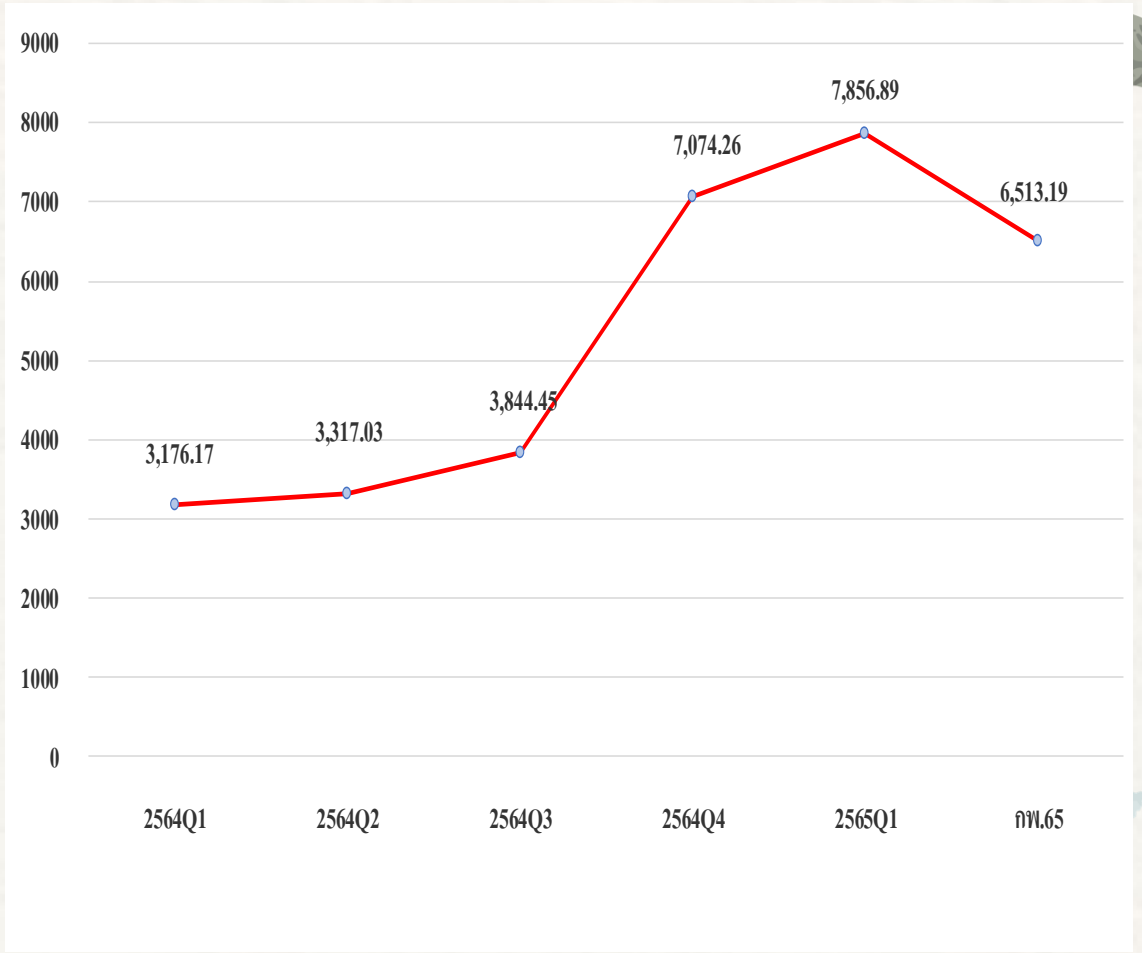


fppt.com

ทุนสำรองสุทธิ และ เงินบำรุงคงเหลือ (หลังหักภาระผูกพัน) ปี งบประมาณ 2564 – เดือนกุมภาพันธ์ 2565



ลูกหนี้ค่ารักษาพยาบาล คงเหลือ ปีงบประมาณ 2564 – เดือนกุมภาพันธ์ 2565



สรุปผลการประเมินร้อยละของหน่วยบริการมีผลต่างของแผนประมาณการและผลการดำเนินงาน ส่วนต่างไม่เกินร้อยละ 5 (+ / - 5) ไตรมาส 1/2565

มิติด้านรายได้

ลำดับ	จังหวัด	จำนวน รพ. ทั้งหมด (แห่ง)	ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์	
			จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1	ราชบุรี	11	1	9.09	10	90.91
2	กาญจนบุรี	16	1	6.25	15	93.75
3	สุพรรณบุรี	10	0	0.00	10	100.00
4	นครปฐม	9	0	0.00	9	100.00
5	เพชรบุรี	8	0	0.00	8	100.00
6	สมุทรสาคร	2	1	50.00	1	50.00
7	สมุทรสงคราม	3	0	0.00	3	100.00
8	ประจวบคีรีขันธ์	8	0	0.00	8	100.00
		67	3	4.48	64	95.52

มิติด้านค่าใช้จ่าย

ลำดับ	จังหวัด	จำนวน รพ. ทั้งหมด (แห่ง)	ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์	
			จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1	ราชบุรี	11	2	18.18	9	81.82
2	กาญจนบุรี	16	1	6.25	15	93.75
3	สุพรรณบุรี	10	3	30.00	7	70.00
4	นครปฐม	9		0.00	9	100.00
5	เพชรบุรี	8	2	25.00	6	75.00
6	สมุทรสาคร	2	2	100.00	0	0.00
7	สมุทรสงคราม	3		0.00	3	100.00
8	ประจวบคีรีขันธ์	8	1	12.50	7	87.50
		67	11	16.42	56	83.58

Average Payment Period (ยาและเวชภัณฑ์มิใช่ยา) ณ ไตรมาสที่ 1 /2565

Cash มากกว่า หรือ เท่ากับ 0.8 และ Payment ไม่เกิน 90 วัน

ลำดับ	จังหวัด	จำนวน รพ. ทั้งหมด (แห่ง)	ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์	
			จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1	ราชบุรี	11	4	36.36	7	63.64
2	กาญจนบุรี	16	6	37.50	10	62.50
3	สุพรรณบุรี	10	1	10.00	9	90.00
4	นครปฐม	9	2	22.22	7	77.78
5	เพชรบุรี	8	0	0.00	8	100.00
6	สมุทรสาคร	2	1	50.00	1	50.00
7	สมุทรสงคราม	3	0	0.00	3	100.00
8	ประจวบคีรีขันธ์	8	0	0.00	8	100.00
		67	14	20.90	53	79.10

ตัวชี้วัดที่ 2 หน่วยบริการมีศูนย์จัดเก็บรายได้คุณภาพ

ลำดับ	จังหวัด	จำนวน รพ ทั้งหมด (แห่ง)	ระดับ					หน่วยบริการระดับดีขึ้นไป ไม่ร้อยกว่าร้อยละ 90		
			ดีมาก 91 -100	ดี 81 - 90	ปานกลาง 61 - 80	พอใช้ 51 - 60	ปรับปรุง 0 - 50	จำนวน	ร้อยละ	ผลการประเมิน
1	ราชบุรี	11	5	6				11	100	ผ่านเกณฑ์
2	กาญจนบุรี	16	13	3				16	100	ผ่านเกณฑ์
3	สุพรรณบุรี	10	10					10	100	ผ่านเกณฑ์
4	นครปฐม	9	6	3				9	100	ผ่านเกณฑ์
5	เพชรบุรี	8	4	3	1			7	87.50	ไม่ผ่านเกณฑ์
6	สมุทรสาคร	2	1	1				2	100	ผ่านเกณฑ์
7	สมุทรสงคราม	3		2	1			2	66.67	ไม่ผ่านเกณฑ์
8	ประจวบคีรีขันธ์	8	8					8	100	ผ่านเกณฑ์
	รวมทั้งเขต	67	47	18	2	0	0	65	97.01	ผ่านเกณฑ์

ผลการประเมินมีโรงพยาบาลระดับดีขึ้นไป จำนวน 65 แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 97.01

ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90

สิ่งที่พบ	ข้อเสนอแนะ	แผนการพัฒนา
. 1. การบริหารกองทุนภายในจังหวัด (UC ปกส. ต่างด้าวฯ) ควรเพิ่มประสิทธิภาพ	1. CFO จังหวัดควรติดตามการบริหารกองทุน(UC ปกส. ต่างด้าวฯ) ภายในจังหวัด	1. พัฒนาศักยภาพศูนย์จัดเก็บรายได้ของหน่วยบริการ
2. หน่วยบริการปฐมภูมิ ยังขาดการติดตามด้านการเงินการคลัง	2 ควรดำเนินการจัดตั้ง CFO ภายใน Cup เพื่อติดตามหน่วยบริการปฐมภูมิด้านการเงินการคลัง	2. พัฒนาศักยภาพนักบัญชี
3. สถานการณ์ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่ขาดการบริหารติดตามในส่วน ด้านรายรับ – ศูนย์จัดเก็บรายได้ประสิทธิภาพ ด้านรายจ่าย - การชำระเจ้าหนี้การค้า	3. ศูนย์จัดเก็บรายได้ประสิทธิภาพ ต้องพัฒนา staff + system บอร์ดบริหารหน่วยบริการควรเพิ่มแผนการชำระเจ้าหนี้การค้า	3. พัฒนาศักยภาพคณะผู้นิเทศงานด้าน CFO ระดับเขตสุขภาพที่ 5
4. แนวโน้มการจ่ายเงินชดเชย พรบ. เงินกู้ โควิด-19 ลดลง หน่วยบริการต้องรีบปรับตัว	4. บอร์ดบริหารหน่วยบริการวางแผนดำเนินการธุรกิจหลังจาก covid-19	4. พัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารยุคใหม่
		5. จัดทำคู่มือแนวทางการตรวจราชการภาพเขต (SOP) ของผู้นิเทศ ประเด็นการเงินการคลัง จัดเก็บรายได้

Thank you



สรุปผลการตรวจราชการ

ปี พ.ศ. 2565 รอบที่ 1

ประเด็นที่ 6

ระบบธรรมาภิบาล

หัวข้อ

การกำกับติดตามการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุง

เป้าหมายในพื้นที่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 8 แห่ง	กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี นครปฐม สมุทรสาคร ประจวบคีรีขันธ์
โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป จำนวน 9 แห่ง	รพ.มะการักษ์ รพ.บ้านโป่ง รพ.พระจอมเกล้า รพ.สมเด็จพระพุทธเลิศหล้า รพ.สมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 รพ.นครปฐม รพ.สมุทรสาคร รพ.กระทุ่มแบน รพ.หัวหิน
โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 7 แห่ง	รพ.ด่านมะขามเตี้ย รพ.ปากท่อ รพ.บ้านลาด รพ.นภาลัย รพ.ศรีประจันต์ รพ.กำแพงแสน รพ.ปราณบุรี

มาตรการในการขับเคลื่อนแผนเงินบำรุง

มาตรการที่ 1	ประสิทธิภาพการควบคุม กำกับ ติดตาม แผนเงินบำรุง
มาตรการที่ 2	ประสิทธิภาพด้านการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุง

มาตรการที่ 1 ประสิทธิภาพการควบคุม กำกับ ติดตาม แผนเงินบำรุง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีแนวทางการกำกับ ติดตามการจัดทำแผนเงินบำรุง

หน่วยบริการทั้งหมด 67 แห่ง จัดทำแผนเงินบำรุง 58 แห่ง ไม่จัดทำ 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.67

- จังหวัดกาญจนบุรี ครบ 16 แห่ง
- จังหวัดราชบุรี 2 แห่งจาก 11 แห่ง
- จังหวัดเพชรบุรี ครบ 8 แห่ง
- จังหวัดสมุทรสงคราม ครบ 3 แห่ง
- จังหวัดสุพรรณบุรี ครบ 10 แห่ง
- จังหวัดนครปฐม ครบ 9 แห่ง
- จังหวัดสมุทรสาคร ครบ 2 แห่ง
- จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครบ 8 แห่ง

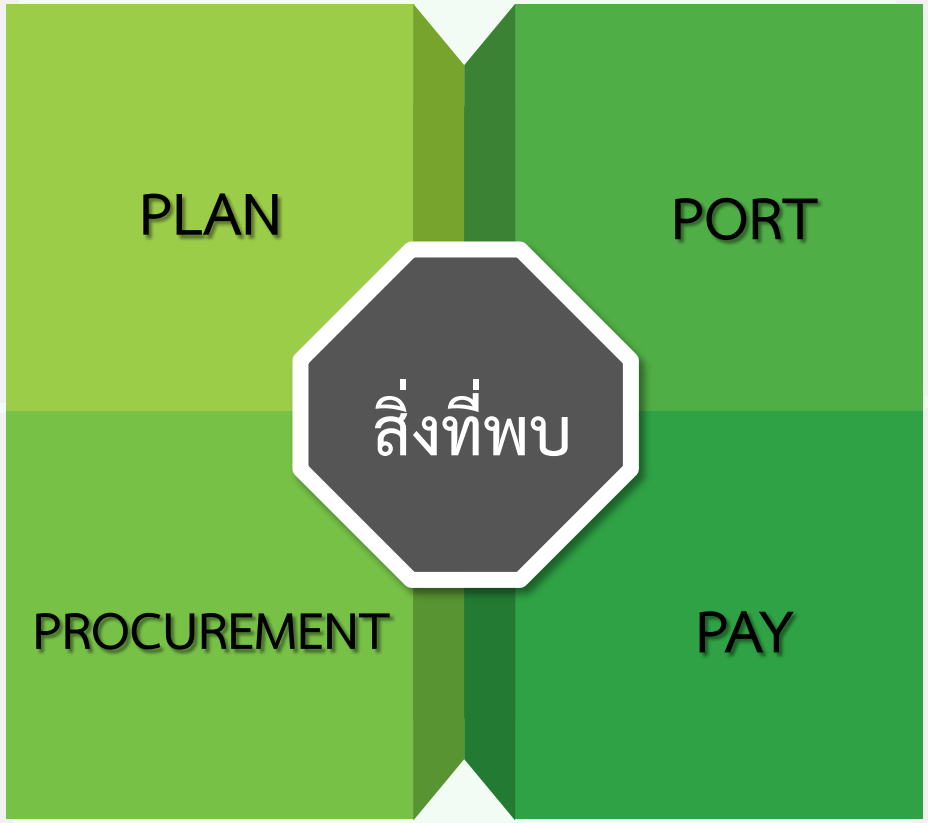
หน่วยบริการจัดทำแผนเงินบำรุงครบทุกแห่ง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรมีการกำกับติดตามแผน-ผลเงินบำรุงอย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ 2 ประสิทธิภาพด้านการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุง

- แผนรายรับ – รายจ่ายเงินบำรุงขาดความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนจัดซื้อจัดจ้าง
- การจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้าง ไม่ดำเนินการสำรวจความต้องการของฝ่าย/กลุ่มงาน
- แผนปฏิบัติการประจำปีมีเพียงแผนงาน/โครงการ ขาดการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดของหน่วยงาน
- การพิจารณาวงเงินแผนรายรับ-รายจ่ายเงินบำรุง ไม่เป็นทิศทางเดียวกัน

- การจัดซื้อจัดจ้างยังมีความเสี่ยงต่อการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง
- เอกสารการจัดซื้อจัดจ้างมีการจัดทำสัญญาข้ามปีงบประมาณ
- การจัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้างล่าช้าและไม่ครบถ้วนสมบูรณ์
- การจัดซื้อจัดจ้างบางรายการไม่ระบุในแผน/เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร/ล่าช้า
- เอกสารประกอบการจัดซื้อจัดจ้างไม่ครบถ้วน



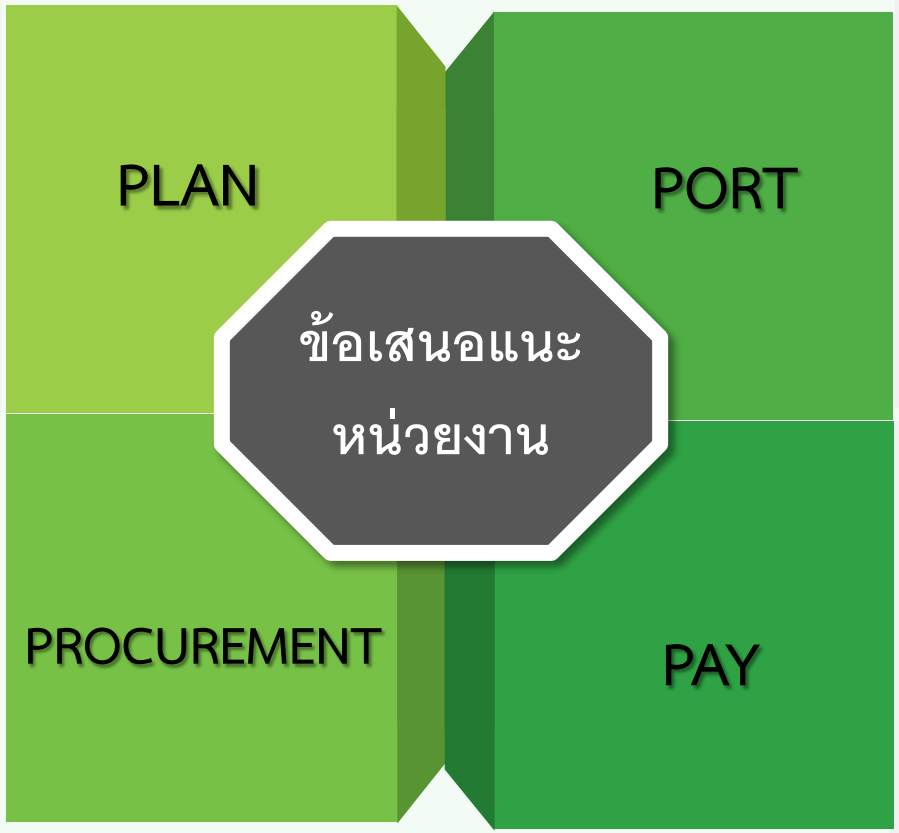
- การจัดทำบัญชีหรือทะเบียนคุมวัสดุไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน
- รายการวัสดุที่มีอยู่จริงไม่ตรงกับบัญชี
- ใบเบิกพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบกำหนดและการลงลายมือชื่อไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

- รับรู้เจ้าหนี้โดยไม่มีเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง
- มีเจ้าหนี้ค้างชำระนานและการจัดส่งเจ้าหนี้ให้งานการเงินเบิกจ่ายล่าช้า
- ขาดกระบวนการบริหารจัดการเจ้าหนี้อย่างเป็นระบบ

มาตรการที่ 2 ประสิทธิภาพด้านการใช้จ่ายเงินตามแผนเงินบำรุง

- ให้ทบทวนการจัดทำแผนรายรับ – รายจ่ายเงินบำรุง ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนจัดซื้อจัดจ้าง และให้ครอบคลุมภารกิจ/กิจกรรมของหน่วยงาน
- กรณีมีการก่อหนี้ผูกพันข้ามปี/เกินปีงบประมาณให้จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในอนาคต
- ให้มีการพิจารณาปรับแผนรอบครึ่งปีหลังโดยพิจารณาข้อมูลการดำเนินงานที่ผ่านมาและสอดคล้องกับสถานะทางการเงินและมีการเปรียบเทียบแผน-ผลเงินบำรุง

- ให้หน่วยจัดซื้อพิจารณาวงเงินตามแผนจัดซื้อจัดจ้าง และเลือกวิธีซื้อ/จ้างให้เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบฯ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง
- ให้ตรวจสอบเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างให้ครบถ้วนและเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ



- ให้ตรวจสอบการจัดทำบัญชีวัสดุ หรือทะเบียนคุมวัสดุให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด

- งานบัญชีรับรู้เจ้าหนี้โดยมีเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างครบถ้วนตามนโยบายบัญชีภาครัฐ
- ให้หน่วยจัดซื้อจัดส่งเอกสารให้งานการเงิน/บัญชีเมื่อตรวจรับเสร็จสิ้นโดยเร็ว
- ให้หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ /แนวทางการชำระหนี้ที่ชัดเจน และรายงานผู้บริหารทุกสิ้นเดือน

สาเหตุ

- ขาดการนำแผนรายรับ-รายจ่ายเงินบำรุง แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการจัดซื้อจัดจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเพื่อปฏิบัติงาน
- การจัดทำแผนรายรับ-รายจ่ายเงินบำรุงขาดข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- หน่วยงานไม่มีกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
- มีการจัดทำแผนย่อยหลายแผนแต่ไม่มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดของหน่วยงาน
- ขาดกระบวนการตรวจสอบหรือสอบทานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ
- ผู้รับผิดชอบขาดความเข้าใจ ทักษะในการจัดทำแผน

ผลกระทบ

- แผนรายรับ-รายจ่ายเงินบำรุง แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการจัดซื้อจัดจ้างขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงและมีความคลาดเคลื่อนซึ่งอาจส่งผลให้แผนขาดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนและกำกับติดตาม
- หน่วยงานใช้จ่ายเงินไม่เป็นไปตามแผนรายรับ-รายจ่ายเงินบำรุง
- หน่วยงานเกิดความเสี่ยงในการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการกำหนดแนวทาง/รูปแบบการจัดทำแผนรายรับ-รายจ่ายเงินบำรุง รวมถึงการนำเข้าข้อมูลเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนรายรับ-รายจ่ายเงินบำรุง แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การกำกับติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผน และให้มีการรายงานผลการรับ-จ่ายเงินต่อผู้บริหารเป็นรายเดือน/รายไตรมาส

ข้อเสนอแนะสำหรับการตรวจราชการรอบที่ 2

1. นโยบาย	1. การกำหนดโครงสร้างของงานแผน ผู้รับผิดชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร 2. การกำหนดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ แผนเงินบำรุง ของหน่วยงาน
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร เพื่อช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลและเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหาร เช่น ระบบการควบคุมแผน ระบบการควบคุมทะเบียนคุมทรัพย์สิน ระบบบริหารงานคลังพัสดุ เป็นต้น 2. การนำระบบตรวจสอบภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EIA)
3. การพัฒนาการปฏิบัติงาน	1. พัฒนาบุคลากร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน 2. พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถรองรับกับระบบการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ 3. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัย ภูมิทัศน์ สถานที่ปฏิบัติงาน
4. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล	1. มีระบบการกำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี/แผนเงินบำรุง/แผนจัดซื้อจัดจ้าง 2. มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนด และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3. มีการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงปัญหา/ความต้องการ และผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/ภารกิจของหน่วยงาน

สรุปการตรวจราชการ

ประเด็นที่ 6 ระบบธรรมาภิบาล

6.3 องค์กรแห่งความสุข

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80 ภาพรวมเขตสุขภาพที่ 5 (รอบ 6 เดือน)

ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตำแหน่งว่าง	ต้องพัฒนา	จำนวนที่เข้ารับการพัฒนา	คิดเป็นร้อยละ
รองผู้อำนวยการ	3	6	2	33.33
หัวหน้ากลุ่มงาน	81	162	164	101.23
หัวหน้าพยาบาล	15	30	21	70.00
ผอ.รพช.	3	6	3	50.00
สาธารณสุขอำเภอ	6	12	13	108.33
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	4	8	5	62.50
รวม	**112**	**224**	**208**	**92.86**

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80 ภาพรวมจังหวัด (รอบ 6 เดือน)

จังหวัด	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตำแหน่งว่าง	ต้องพัฒนา	จำนวนที่เข้ารับการพัฒนา	คิดเป็นร้อยละ
กาญจนบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	8	16	12	75.00
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	0	0.00
	สาธารณสุขอำเภอ	2	4	2	50.00
	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	3	6	3	50.00
นครปฐม	รองผู้อำนวยการ	1	2	2	ผ่าน
	หัวหน้ากลุ่มงาน	2	4	3	75.00
	หัวหน้าพยาบาล	2	4	5	ผ่าน
	สาธารณสุขอำเภอ	1	2	4	ผ่าน
สมุทรสาคร	รองผู้อำนวยการ	1	2	1	50.00
	หัวหน้ากลุ่มงาน	16	32	24	75.00
	หัวหน้าพยาบาล	2	4	7	ผ่าน
สมุทรสงคราม	หัวหน้ากลุ่มงาน	9	18	14	77.78
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	0	0.00
	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	1	2	2	ผ่าน

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80 ภาพรวมจังหวัด (รอบ 6 เดือน)

จังหวัด	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตำแหน่งว่าง	ต้องพัฒนา	จำนวนที่เข้ารับการพัฒนา	คิดเป็นร้อยละ
เพชรบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	6	12	11	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	3	6	6	ผ่าน
ราชบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	22	44	98	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	2	4	4	ผ่าน
	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน	2	4	2	50.00
สุพรรณบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	9	18	31	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	2	4	2	50.00
	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน	1	2	1	50.00
	สาธารณสุขอำเภอ	1	2	3	ผ่าน
ประจวบคีรีขันธ์	รองผู้อำนวยการ	1	2	0	0.00
	หัวหน้ากลุ่มงาน	9	18	8	44.44
	หัวหน้าพยาบาล	2	4	4	ผ่าน
	สาธารณสุขอำเภอ	2	4	4	ผ่าน

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา รายหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)

หน่วยงาน	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน ตำแหน่งว่าง ณ 1 ต.ค. 65	จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา (ตำแหน่งว่าง x 2)	*แผนการพัฒนาบุคลากร* จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 80%
สสจ.กาญจนบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	1	2	2	ผ่าน
	สาธารณสุขอำเภอ	2	4	2	50
	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	3	6	3	50
รพท.พหลฯ	หัวหน้ากลุ่มงาน	6	12	10	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	1	50
รพท.มะการักษ์	หัวหน้ากลุ่มงาน	1	2	0	0
สสจ.นครปฐม	หัวหน้าพยาบาล	2	4	5	ผ่าน
	สาธารณสุขอำเภอ	1	2	4	ผ่าน
รพศ.นครปฐม	รองผู้อำนวยการ	1	2	2	ผ่าน
	หัวหน้ากลุ่มงาน	2	4	3	75

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา รายหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)

หน่วยงาน	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน ตำแหน่งว่าง ณ 1 ต.ค. 65	จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา (ตำแหน่งว่าง x 2)	*แผนการพัฒนาบุคลากร* จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 80%
สสจ.ประจวบคีรีขันธ์	หัวหน้ากลุ่มงาน	2	4	4	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	2	4	4	ผ่าน
	สาธารณสุขอำเภอ	2	4	4	ผ่าน
รพท.ประจวบคีรีขันธ์	รองผู้อำนวยการ	1	2	0	0
	หัวหน้ากลุ่มงาน	5	10	0	0
รพท.หัวหิน	หัวหน้ากลุ่มงาน	2	4	4	ผ่าน
สสจ.เพชรบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	2	4	5	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	2	4	4	ผ่าน
รพท.พระจอมเกล้าฯ	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	8	6	75
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	2	ผ่าน

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา รายหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)

หน่วยงาน	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน ตำแหน่งว่าง ณ 1 ต.ค. 65	จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา (ตำแหน่งว่าง x 2)	*แผนการพัฒนาบุคลากร* จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 80%
สสจ.ราชบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	5	10	4	40
	ผอ.รพช.	2	4	2	50
รพศ.ราชบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	7	14	75	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	2	ผ่าน
รพท.โพธาราม	หัวหน้ากลุ่มงาน	8	16	13	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	2	ผ่าน
รพศ.ดำเนินสะดวก	หัวหน้ากลุ่มงาน	2	4	6	ผ่าน
สสจ.สมุทรสงคราม	หัวหน้ากลุ่มงาน	6	12	14	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	-	0
	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	1	2	2	ผ่าน
รพท.สมเด็จพระพุทธเลิศหล้า	หัวหน้ากลุ่มงาน	3	6	-	0

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา รายหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)

หน่วยงาน	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน ตำแหน่งว่าง ณ 1 ต.ค. 65	จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา (ตำแหน่งว่าง x 2)	*แผนการพัฒนาบุคลากร* จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 80%
สสจ.สุพรรณบุรี	หัวหน้ากลุ่มงาน	3	6	12	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	2	ผ่าน
	ผอ.รพช.	1	2	1	50
	สาธารณสุขอำเภอ	1	2	3	ผ่าน
รพศ.เจ้าพระยายมราช	หัวหน้ากลุ่มงาน	4	8	14	ผ่าน
รพท.สมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17	หัวหน้ากลุ่มงาน	2	4	5	ผ่าน
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	0	0

สรุปการดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา รายหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)

หน่วยงาน	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน ตำแหน่งว่าง ณ 1 ต.ค. 65	จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา (ตำแหน่งว่าง x 2)	*แผนการพัฒนาบุคลากร* จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 80%
สสจ.สมุทรสาคร	หัวหน้ากลุ่มงาน	1	2	4	ผ่าน
รพศ.สมุทรสาคร	หัวหน้ากลุ่มงาน	9	18	1	77.78
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	5	ผ่าน
รพท.กระทุ่มแบน	รองผู้อำนวยการ	1	2	1	50
	หัวหน้ากลุ่มงาน	6	12	6	50
	หัวหน้าพยาบาล	1	2	2	ผ่าน

การดำเนินการตามตามตัวชี้วัดที่ 60 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้รับการพัฒนา รายหน่วยงาน (รอบ 6 เดือน)

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานควรมีการจัดทำ Career Path เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

บุคลากรในหน่วยงาน
มีการประเมิน HAPPINOMETER
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



ลำดับ	จังหวัด	ผลการประเมิน HAPPINOMETER ณ วันที่ 1 มีนาคม 65
1	เพชรบุรี	94.54
2	สมุทรสงคราม	93.20
3	ประจวบคีรีขันธ์	87.32
4	กาญจนบุรี	85.34
5	ราชบุรี	83.28
6	นครปฐม	82.68
7	สมุทรสาคร	80.83
8	สุพรรณบุรี	78.36

สรุปการตรวจราชการ

การประเมิน HAPPINOMETER

ข้อชื่นชม

1. การเชิญผู้เกษียณที่เชี่ยวชาญของแต่ละวิชาชีพมาถ่ายทอดความรู้ให้กับน้องใหม่
2. ระบบการดูแลผู้เกษียณ
   - มีช่องทาง Green channel
   - ลดค่าห้องพิเศษ 50% กรณีเกินสิทธิ
3. หน่วยงานใช้ผลการวิจัยของบุคลากรกำหนดแผนงานโครงการสร้างความผูกพันองค์กร
4. หน่วยงานมีโครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมรายได้ให้กับบุคลากร
5. หน่วยงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากร
6. หน่วยงานวางแผนบริหารจัดการหนี้สินของบุคลากร (Refinance ผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์)



โอกาสในการพัฒนา

1. HR Management ขององค์กร
2. ทบทวนวางแผนพัฒนา HRM ระยะยาว ให้เชื่อมโยงกับแผนพัฒนา Service Plan ของหน่วยงานในภาพของจังหวัด
3. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรรองรับ Service Plan ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ COVID – 19 เช่น การส่งแพทย์เฉพาะทางสาขาระบาดวิทยา สาขาโรคติดเชื้อ และ การอบรมพยาบาลเวชปฏิบัติวิกฤติ, Training course ระยะสั้น ฯลฯ

CHRO

เขตสุขภาพที่ 5 เป็นศูนย์กลางความเชี่ยวชาญทางการแพทย์และการบริการสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาด้านสุขภาพและหน่วยบริการในพื้นที่ โดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอ การกระจายตัวเหมาะสม บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีความผูกพันกับองค์กร

ส่งผลให้ประชาชนสุขภาพดี

สภาพปัญหา

1.การจัดทำข้อมูลด้านกำลังคนมีการดำเนินการแล้ว แต่ยังไม่สมบูรณ์ มีผลต่อการตัดสินใจต่อการวางแผนกำลังคน

2.กรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องต่อภาระงาน

3. การพัฒนากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ ฝ่ายการศึกษาที่ต้องจัดทำหลักสูตร และฝ่ายบริการที่ไม่สามารถจัดคนเข้ารับการพัฒนาได้เพราะยังขาดคนทำงาน

4. การจัดอัตรากำลังคนยังไม่สอดคล้องต่อการบริการที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

5.การธำรงรักษายังไม่สามารถจูงใจให้คนอยู่ในระบบได้จริง

ชื่อกลุ่มกิจกรรม

พัฒนากำลังคนและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับ Service Plan

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 **การพัฒนาด้านข้อมูล** โดยจัดกิจกรรมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนผ่านระบบข้อมูล HROPS ซึ่ง ปี 2565 จะขอทุนจากเขต เพื่อจัดประชุม และเชิญ CIO เข้ามาร่วมรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ใช้งาน และพัฒนาสมรรถนะผู้ใช้

1.2 การวางแผนอัตรากำลังให้พอเพียง

1.2.1 การปรับกรอบอัตรากำลัง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการ หน่วยงานต้องบันทึกกิจกรรมที่ส่วนกลางจะใช้ในการปรับกรอบอัตรากำลัง คาดว่าจะแล้วเสร็จภายใน 6 เดือน

1.2.2 หน่วยงานต้องดูเรื่องแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนบริหารตำแหน่งว่าง เชื่อมโยงกับ service plan ที่วางไว้ ว่าจะใช้คนเท่าไร

1.2.3 เขตมีการกันตำแหน่งว่างเพื่อเติมคนข้ามจังหวัด

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

2.1 ปี 2566 – 2570 ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนความต้องการการพัฒนาบุคลากร

2.2 CHRO ประสานกับหน่วยผลิตและ สบช. ให้จัดทำหลักสูตร short course เพื่อไม่ต้องให้คนไปอบรมระยะยาว ลดปัญหาการขาดคนทำงาน

3. การธำรงรักษาบุคลากร

3.1 การบริหารตำแหน่งว่างเพื่อเพิ่มกรอบการบรรจุให้มากขึ้น

3.2 การจ้างงานในรูปแบบใหม่ๆ ถ้าหน่วยงานใดพร้อมที่จะดำเนินการได้ ก็ให้เริ่มดำเนินงานได้ ตามสถานการณ์การเงินของหน่วยงาน

3.3 ปรับระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้เหมาะสม และยุติธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยี ที่อำนวยความสะดวกให้คนทำงานได้เร็วขึ้น

ชื่อกลุ่มกิจกรรม
การขับเคลื่อนด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร

1. เขต หน่วยงาน จังหวัด ทำแผนอัตรากำลัง 5 ปีตามทิศทาง Service plan รวมทั้งแผนการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในปัจจุบัน
2. เขตสุขภาพ ผ่าน CCO ร่วมกับสถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ
3. CFO จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร
4. CIO ร่วมวางแผน ร่วมสนับสนุน การพัฒนาระบบสารสนเทศตอบสนองความต้องการและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ในปี 2570

ตัวชี้วัด

1. ความพอเพียงของบุคลากร
2. ความสุขของบุคลากร

ระดับความสำเร็จ

1. การบริหารอัตรากำลัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. ดัชนีชี้วัดความสุขของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

NEXT STEP การตรวจราชการ รอบ 2

1.แผนการบริหารตำแหน่งว่าง

2.แผนพัฒนาศักยภาพกำลังคนของหน่วยบริการในภาพจังหวัดที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา Service Plan ในระยะ 5 ปี



ขอบคุณครับ