



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

HR Angthong



(Output)

กิจกรรม

การวัดความสำเร็จ

People Excellence

๑. มีข้อมูลบุคลากรที่มี
คุณภาพผู้บริหารนำไปใช้
วางแผนกำลังคนได้

๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคล HR
Dashboard

๑. ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง
เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงง่าย

สถานการณ์

๑. ข้อมูลในระบบ HROPS ใบประกอบวิชาชีพเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๙๙.๔๗ และวุฒิการศึกษา ร้อยละ ๙๙.๘๖
 ๒. ข้อมูลตำแหน่งว่างคงเหลือ ร้อยละ ๓.๓๗
 ๓. ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ร้อยละ ๖๙.๓๘ (เป้าหมาย ร้อยละ ๗๑)
- ประเด็นปัญหา: ๑. การบันทึกข้อมูลบุคลากรยังไม่ครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา
๒. มีการใช้ข้อมูลบุคลากรไปใช้วางแผนบริหารกำลังคนน้อย



แผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสาธารณสุข ปี 2563

จังหวัดที่มีประสิทธิภาพ 8 จังหวัด

จังหวัดทั้งหมด 8 จังหวัด

$\times 100 =$ ร้อยละ 100

เขตสุขภาพที่ 4 มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ



ผ่านเกณฑ์

ผลการดำเนินงานเขตสุขภาพที่ 4 รอบที่ 2/2562 ตามประเด็นการตรวจราชการ 4 ประเด็น

	1. มีข้อมูล(บุคลากร) (25 คะแนน) ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ 1 ก.ค. 62					2. มีแผนบริหาร ตำแหน่ง (25 คะแนน)	3. การดำเนินการตามแผน (ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมาย ที่กำหนดไม่เกินร้อยละ 3) (เฉพาะ ชรก. & พรก.) (25 คะแนน)	4. (บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 71) (25 คะแนน)	ผลการประเมิน การบริหารจัดการ กำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ (100 คะแนน) เกณฑ์ ≥ 70 คะแนน	ผลการ ประเมิน* รอบ 2 ผ่าน(✓) ไม่ผ่าน(x)
	1. ความเป็นปัจจุบัน (ร้อยละ)			2. มีรายงาน ข้อมูลบุคลากร (5 คะแนน)	3. มีการใช้ ประโยชน์ (10 คะแนน)					
	ใบประกอบ วิชาชีพ (4 คะแนน)	วุฒิใน ตำแหน่ง (3 คะแนน)	บันทึกคำสั่ง เงินเดือนแล้ว (3 คะแนน)							
1. ปทุมธานี	98.90	99.82	ครบ 2	มี	มี	มี	ร้อยละ 4.22	ร้อยละ 76.55	90.40 คะแนน	✓ ผ่าน
2. สิงห์บุรี	76.54	99.13	ครบ 3	มี	มี	มี	ร้อยละ 4.62	ร้อยละ 81.67	88.90 คะแนน	✓ ผ่าน
3. อ่างทอง	99.47	99.86	ครบ 2	มี	มี	มี	ร้อยละ 3.37	ร้อยละ 69.38	88.34 คะแนน	✓ ผ่าน
4. นนทบุรี	97.41	99.66	ครบ 1/บริหาร 1	มี	มี	มี	ร้อยละ 5.44	ร้อยละ 77.46	86.30 คะแนน	✓ ผ่าน
5. ลพบุรี	95.12	97.64	ครบ1/บริหาร 2	มี	มี	มี	ร้อยละ 5.42	ร้อยละ 73.22	85.57 คะแนน	✓ ผ่าน
6. นครนายก	100	100	ครบ 2	มี	มี	มี	ร้อยละ 6.22	ร้อยละ 73.01	84.00 คะแนน	✓ ผ่าน
7. พระนครศรีอยุธยา	98.87	97.31	บริหาร 3	มี	มี	มี	ร้อยละ 4.79	ร้อยละ 64.71	73.05 คะแนน	✓ ผ่าน
8. สระบุรี	98.18	96.76	ครบ 2/บริหาร 1	มี	มี	มี	ร้อยละ 5.67	ร้อยละ 62.12	70.32 คะแนน	✓ ผ่าน
ที่มา : ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 2 ส.ค. 62 และ แบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด (ตก.1)							ร้อยละ 5.04 (ว่าง 858 คน. / 17,014 คน.)	ร้อยละ 70.41 (16,070 คน/ 22,823 คน.)	ร้อยละ 100 (จังหวัดที่ผ่าน)	✓ ผ่าน



แผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสาธารณสุข ปี 2563

เป้าหมาย \geq ร้อยละ 70

ข้อมูลจากระบบ HROPS ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2562

จำนวน 8 จังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ คะแนน ≥ 70 คะแนน

ปทุมธานี

สิงห์บุรี

อ่างทอง

นนทบุรี

ลพบุรี

นครนายก

อยุธยา

สระบุรี

ร้อยละ 100



ผ่านเกณฑ์

8 จังหวัด

1. มีข้อมูล

1. ใบประกอบวิชาชีพ

96.30%

นครนายก (100%)

2. วุฒิการศึกษา

98.41%

นครนายก (100%)

3. คำสั่งเงินเดือน

65 %

นครนายก ปทุมธานี สิงห์บุรี อ่างทอง (ครบ)

3. ร้อยละตำแหน่งว่างคงเหลือ $\leq 3\%$

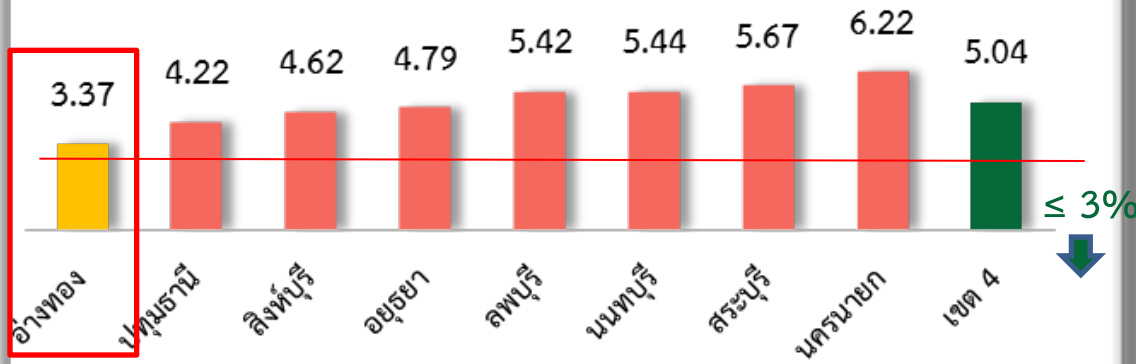


ภาพประเทศ ตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 5.08



ตำแหน่งว่างคงเหลือ ร้อยละ 5.04

จำนวนตำแหน่งว่าง 858 ตำแหน่ง จากตำแหน่งทั้งหมด 17,014 ตำแหน่ง



*จำนวนตำแหน่งว่างไม่นับรวมตำแหน่ง 3 สาย และตำแหน่งพยาบาลตั้งใหม่

3. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ $\geq 71\%$

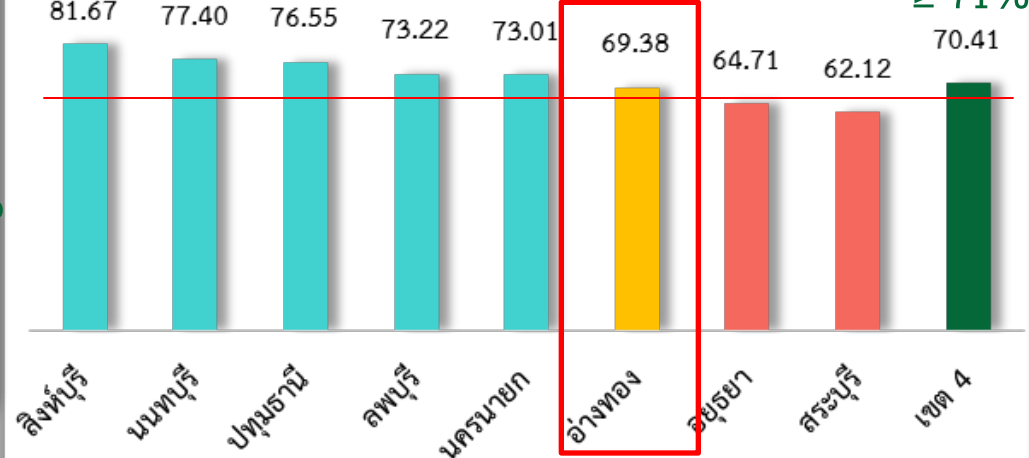


ภาพประเทศ บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอร้อยละ 69.09



บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ร้อยละ 70.41

กรอบอัตรากำลัง 22,823 มีบุคลากรปฏิบัติจริง 16,070 คน.



*จำนวนปฏิบัติจริงนับรวมตำแหน่ง 3 สาย ตำแหน่งพยาบาลตั้งใหม่ และนักเรียนทุน

2. มีแผนบริหารตำแหน่ง

มีแผนบริหารตำแหน่ง และแผนกำลังคนอื่นๆครบทุกจังหวัด

ระบบฐานข้อมูล HR จ.อ่างทอง (มี ๒ ระบบ)



HROPS



APIS

(ระบบหลักของกระทรวงสาธารณสุข)

- การเข้าถึงข้อมูล : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลเป็นหลักเท่านั้น
- การรายงาน : ตามรูปแบบรายงานของกระทรวงกำหนด
- ข้อจำกัด : กรณีจะนำเสนอเป็นข้อมูลข่าวสารต้องดึงข้อมูลออกมาวิเคราะห์และทำรายงานใหม่, การเข้าถึงข้อมูลอยู่วงจำกัด

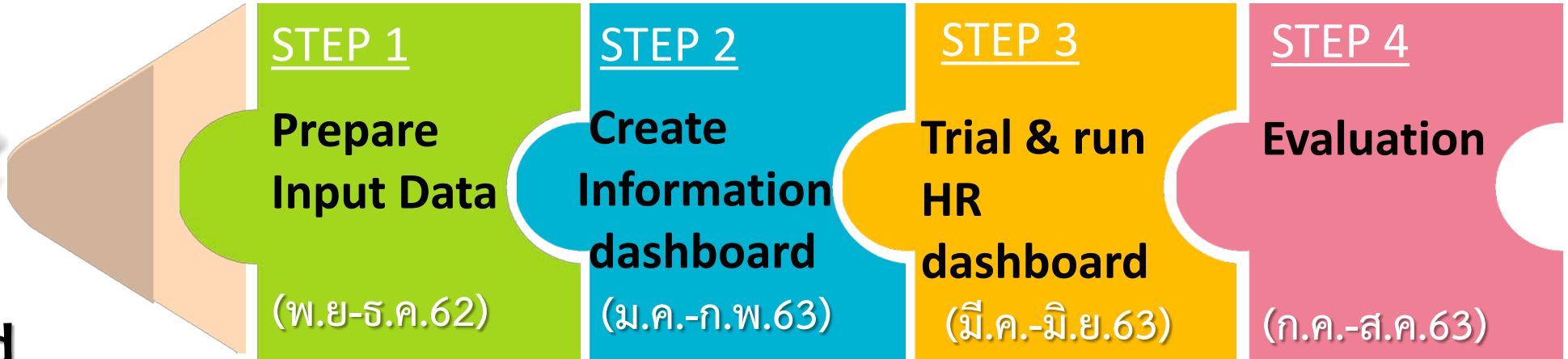
(ระบบที่พัฒนาโดย จ.อ่างทอง เพื่อให้หน่วยงาน)

- การเข้าถึงข้อมูล : ทุกหน่วยงานที่มีรหัสผ่าน
- การรายงาน : มีรายงาน 18 รายงาน ที่สำคัญ สามารถระบุหน่วยงานย่อยได้
- ข้อจำกัด : ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ,แบบรายงานไม่ตอบสนองการวางแผนบริหารกำลังคน

กรอบระยะเวลาการดำเนินงานแผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสาธารณสุข (HR Dashboard)



HR Dashboard



STEP 1 Prepare Input Data

- แต่งตั้งคณะทำงาน HR Dashboard (กลุ่มทรัพยากร)
- ประชุมคณะทำงานกำหนดวัตถุประสงค์ (กลุ่มทรัพยากร)
- สำรวจความต้องการของใช้งาน HR Dashboard (คณะทำงาน)
- เตรียมข้อมูล/ระบบการนำเข้าข้อมูล/ผู้ใช้งาน (คณะทำงาน)/

STEP 3 Trial & run HR dashboard

- กำหนดผู้ใช้งาน/การเข้าถึงข้อมูล (คณะทำงาน)
- นำเข้าข้อมูล/ตรวจสอบ/ส่งออกข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูล/แสดงผลรายงาน
- ใช้ HR Dashboard เป็นข้อมูลประกอบประชุมคณะกรรมการและพัฒนากำลังคนฯ จ.อ่างทอง ทุก 2 เดือน (กลุ่มทรัพยากร/ทุกหน่วยงาน)

STEP 2 Create Information dashboard

- เลือกและออกแบบรูปแบบ กราฟ/รายงาน (คณะทำงาน)
- ออกแบบการใช้สีใน Dashboard (คณะทำงาน)
- ทดลองการนำเข้าข้อมูลและออกรายงาน HR Dashboard (คณะทำงาน)
- นำเสนอตัวอย่างให้ผู้ใช้งาน/ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ/ปรับปรุงรูปแบบนำเสนอ (คณะทำงาน)

STEP 4 Evaluation

- สร้างและออกแบบ แบบประเมิน HR Dashboard (Google form, เอกสาร) (คณะทำงาน)
- ประเมินผลการใช้งาน HR Dashboard (ผู้บริหาร/ผู้ใช้งาน) (คณะทำงาน)
- สรุปผลการประเมินและเสนอผู้บริหาร (กลุ่มทรัพยากร)

กรอบมาตรการและกิจกรรมดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	สสจ.อ่างทอง	รพท./รพช.	สสอ.	รพ.สต.
1.	พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล HR Dashboard	1. แต่งตั้งคณะทำงาน HR Dashboard 2. ประชุมคณะทำงานกำหนดวัตถุประสงค์ 3. สำรวจความต้องการของใช้งาน 4. เตรียมข้อมูล/ระบบการนำเข้าข้อมูล/ผู้ใช้งาน 5. เลือกและออกแบบรูปแบบ 6. ทดลองการนำเข้าข้อมูลและออกรายงาน 7. นำเสนอตัวอย่างให้ผู้ใช้งาน/ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ	1. เสนอความต้องการของใช้งาน 2. เสนอแนะรูปแบบการออกรายงาน 3. กำหนดผู้ใช้งาน/การเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน 4. บันทึกและตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงาน 5. ทดลองใช้ HR Dashboard	1. เสนอความต้องการของใช้งาน 2. เสนอแนะรูปแบบการออกรายงาน 3. กำหนดผู้ใช้งาน/การเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน 4. บันทึกและตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงาน 5. ทดลองใช้ HR Dashboard	1. ทดลองใช้ HR Dashboard 2. ร่วมประเมินผลการใช้งาน HR Dashboard และให้ข้อเสนอแนะ

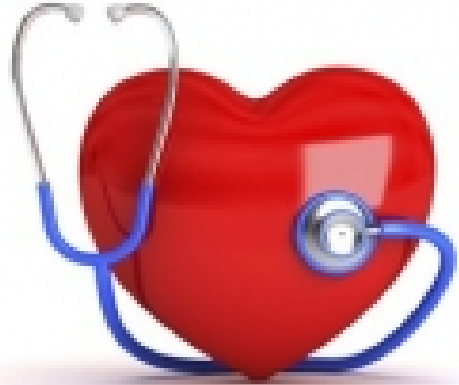
กรอบมาตรการและกิจกรรมดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	สสจ.อ่างทอง	รพท./รพช.	สสอ.	รพ.สต.
1.	พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล HR Dashboard	8. กำหนดผู้ใช้งาน/การเข้าถึงข้อมูล 9. นำเข้าข้อมูล/ตรวจสอบ/ส่งออกข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูล/แสดงผลรายงาน 10. ใช้ HR Dashboard เป็นข้อมูลประกอบประชุม 11. ประเมินผลการใช้งาน HR Dashboard 12. สรุปผลการประเมินและเสนอผู้บริหาร	6. ร่วมประเมินผลการใช้งาน HR Dashboard และให้ข้อเสนอแนะ	6. ร่วมประเมินผลการใช้งาน HR Dashboard และให้ข้อเสนอแนะ	

Small Success

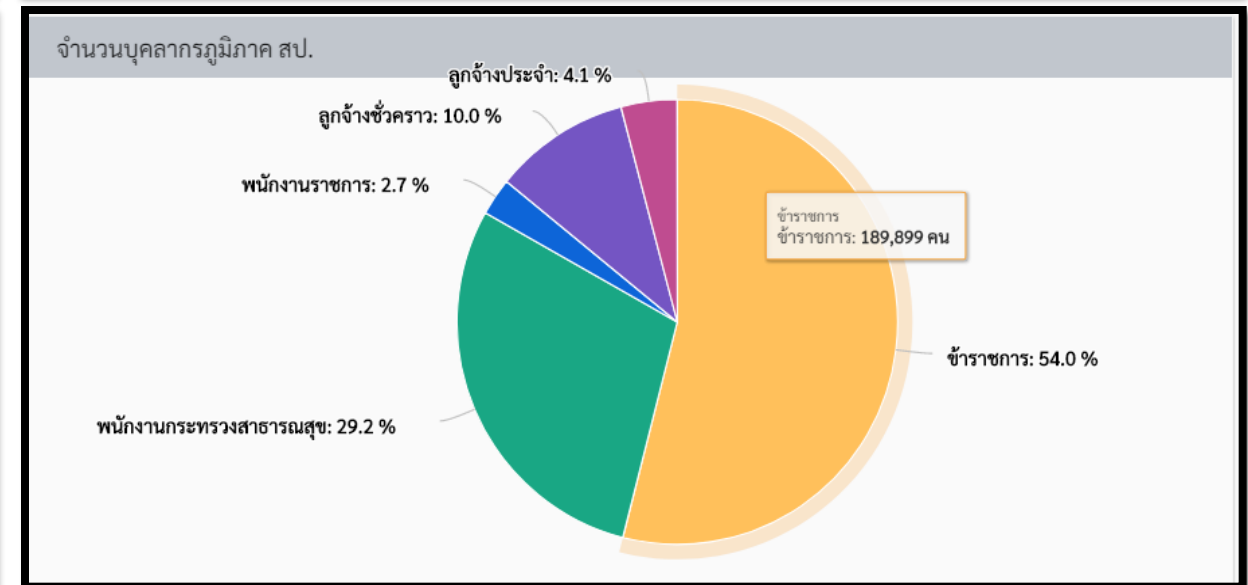
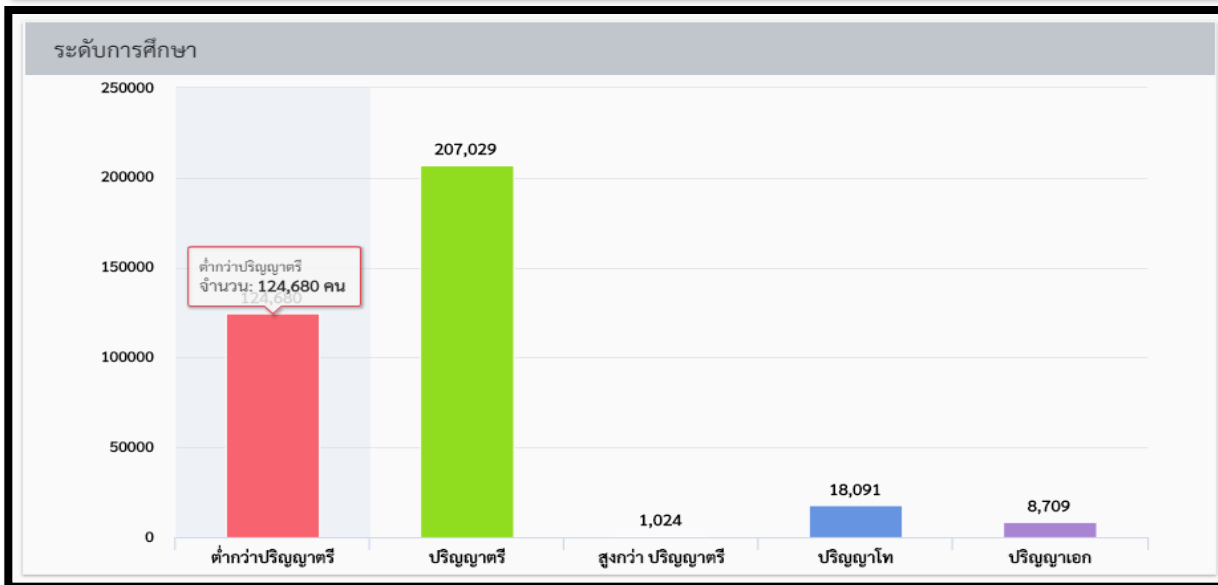
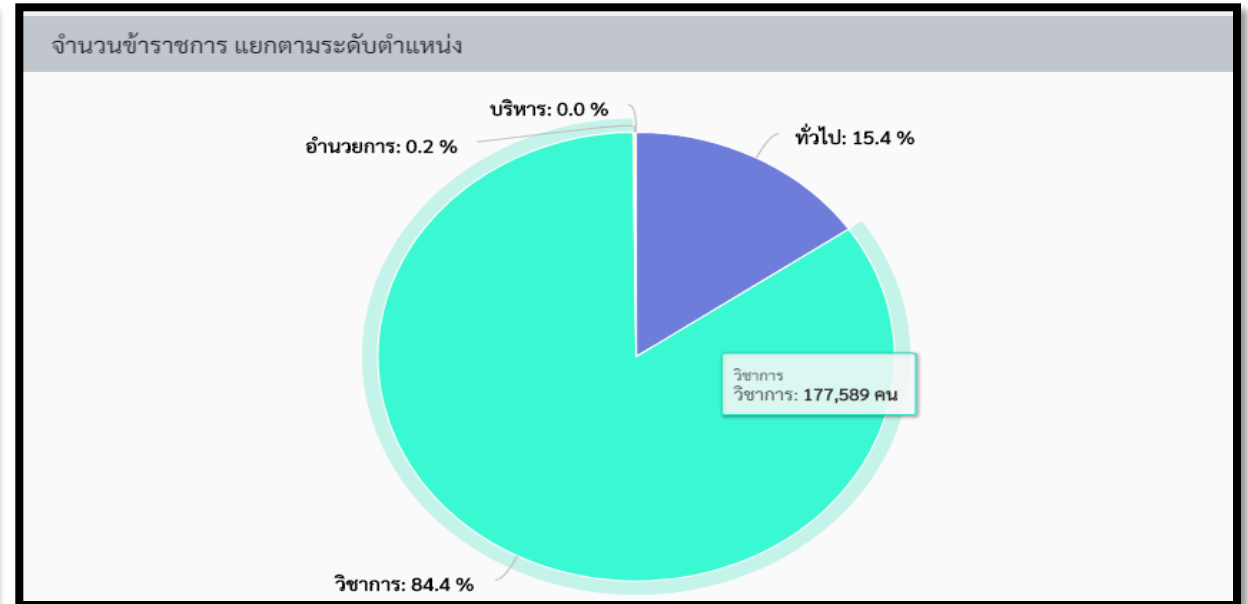
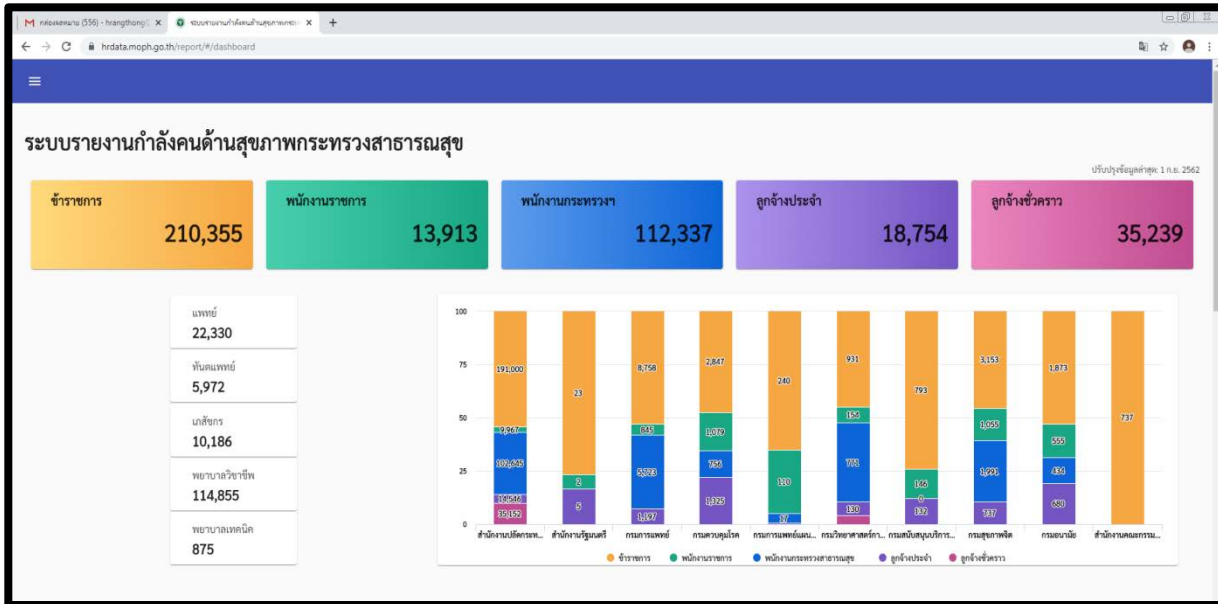
ลำดับ	ตัววัดความสำเร็จ	เป้าหมาย 3 เดือน	เป้าหมาย 6 เดือน	เป้าหมาย 9 เดือน	เป้าหมาย 12 เดือน
1.	ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงง่าย	1. มีคณะทำงาน HR Dashboard 2. สำรวจความต้องการของใช้งาน 3. มีข้อมูล/ระบบการนำเข้าข้อมูล/ผู้ใช้งาน	1. มีรูปแบบ HR Dashboard	1. ทดลองใช้ระบบ HR Dashboard 2. ใช้ข้อมูล HR Dashboard เป็นข้อมูลประกอบการประชุม คณะกรรมการบริหารและพัฒนากำลังคน	1. มีผลประเมินการใช้งาน HR Dashboard 2. ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

การติดตามประเมินผล



- แบบประเมินความพึงพอใจผู้ใช้งาน HR Dashboard (ก.ค.-ส.ค.๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข (ทุก ๒ เดือน)

ตัวอย่างรูปแบบที่ต้องการพัฒนา



(Output)

Governance Excellence

๑. มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม
สุขภาพที่มีคุณภาพ

กิจกรรม

๑. จัดตั้งทีมที่ปรึกษา การทำวิจัย
ระดับจังหวัด
๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้และคัดเลือก
ผลงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

การวัดความสำเร็จ

๑. จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรม
สุขภาพนำไปใช้ในการเลื่อนระดับได้

สถานการณ์

๑. ผลงานวิจัย/R๒R/นวัตกรรมที่เผยแพร่ ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๗๙.๖๓
๒. ผลงานวิจัย/R๒R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๙๓.๓๓
๓. ได้รับรางวัลระดับเขต ๕ เรื่องระดับประเทศ จำนวน ๒ เรื่อง ได้รับคัดเลือกนำเสนอ R๒R Forum จำนวน ๓ เรื่อง ได้รับคัดเลือก
นำเสนอประชุมวิชาการกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓ เรื่อง

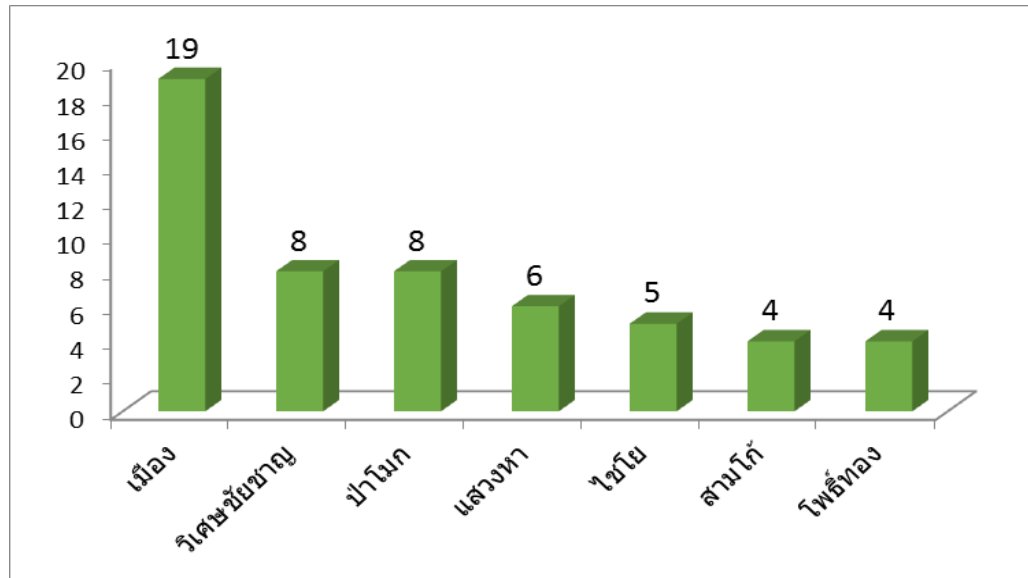
ประเด็นปัญหา: ๑. ไม่มีเครือข่ายพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำในระดับหน่วยงาน/จังหวัด

๒. ผู้วิจัยไม่เข้าใจวิธีการเขียนขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๓. ผู้วิจัยขาดทักษะการเขียนรายงานและนำเสนอผลงานวิชาการ ในเวทีวิชาการ
๔. ไม่มีเวทีนำเสนอและคัดเลือกวิจัยผลงานR๒R/นวัตกรรมสุขภาพในระดับจังหวัด

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง : แผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ ปี 2562

สถานการณ์

จำนวนผลงานวิจัย/R๒R/นวัตกรรมสุขภาพ ปี ๒๕๖๒



มีจำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ
จำนวน ๕๔ เรื่อง

ผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม ดีเด่น ระดับเขต/ประเทศ

ได้รับรางวัลระดับเขตและประเทศ จำนวน ๗ เรื่อง

- ระดับประเทศ ๒ เรื่อง

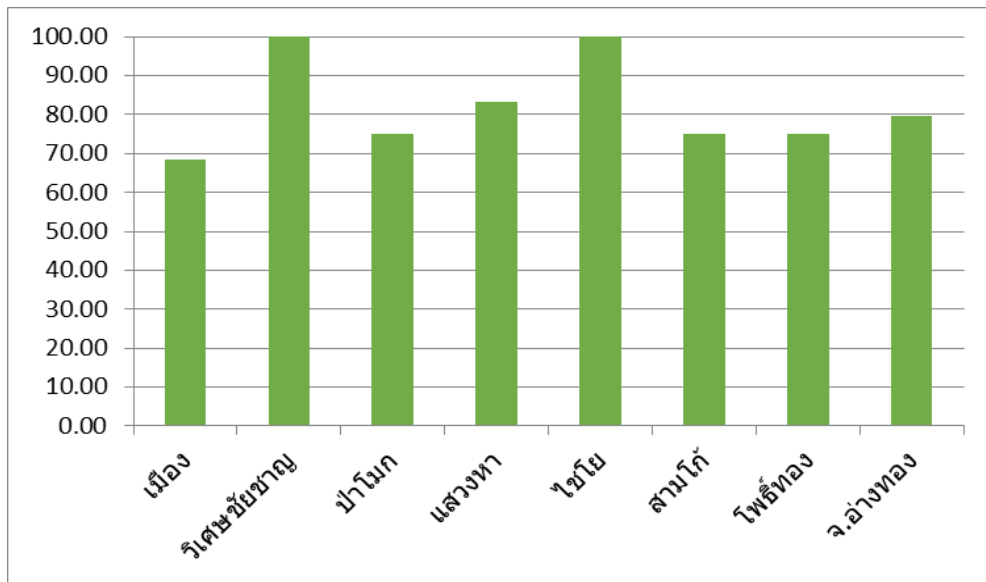
- ระดับเขต ๕ เรื่อง

- ได้รับคัดเลือกนำเสนอ R๒R Forum จำนวน ๓ เรื่อง

- ได้รับคัดเลือกนำเสนอประชุมวิชาการกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓ เรื่อง

ร้อยละประเภทของการเผยแพร่ผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม

ร้อยละผลงานวิจัย/R๒R/นวัตกรรมที่เผยแพร่ ปี ๒๕๖๒



รวมผลงานวิจัย/R๒R/นวัตกรรมที่เผยแพร่
ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๗๙.๖๓

ผ่านพับ/เว็บไซต์

23.26

เวทีวิชาการ

34.88

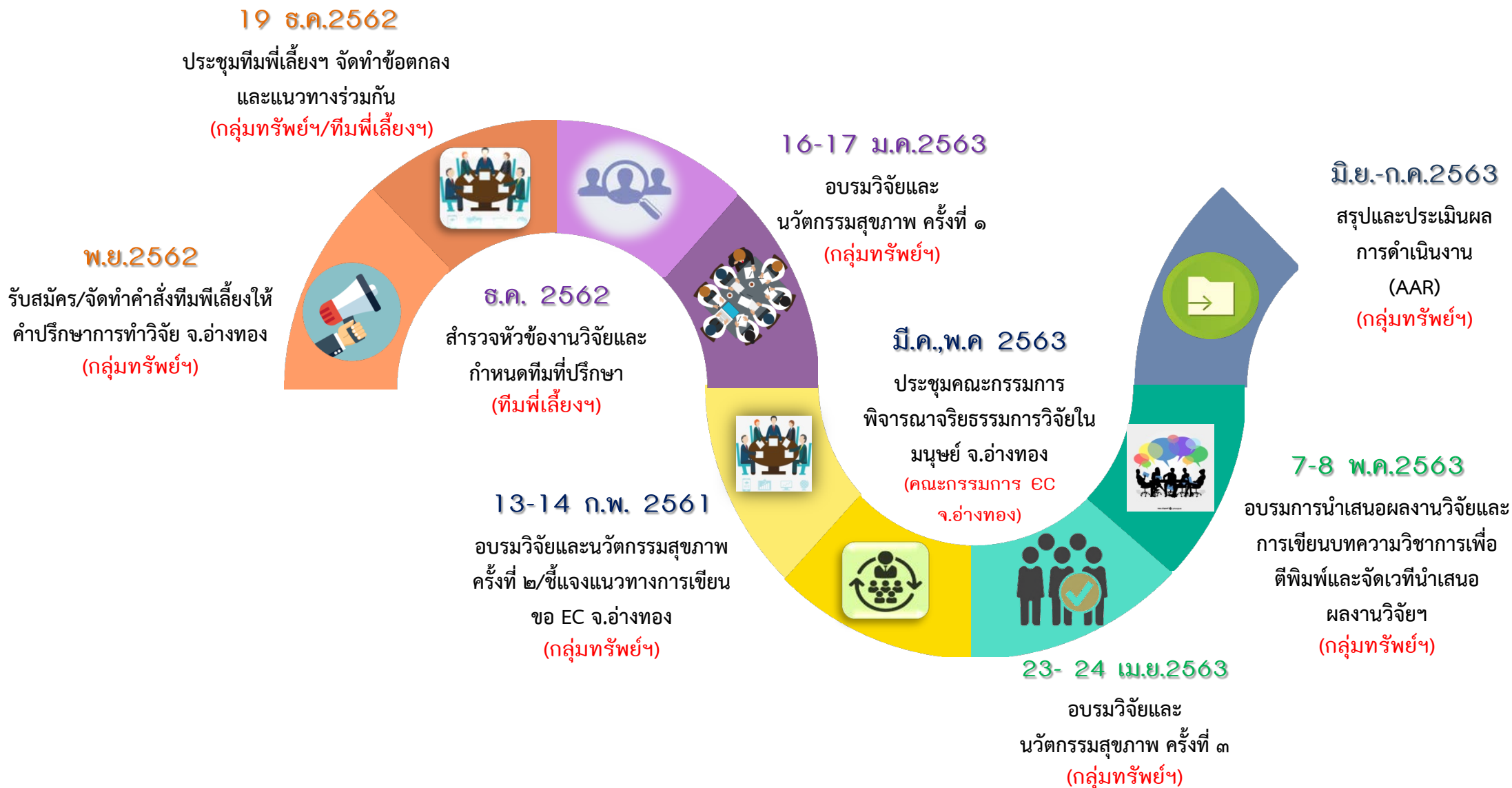
32.56

มหกรรมคุณภาพ

9.30

วารสารวิชาการ

กรอบเวลาการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ พ.ศ.2563 จ.อ่างทอง



กรอบมาตรการและกิจกรรมดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	สสจ.อ่างทอง	รพท./รพช.	สสอ.	รพ.สต.
1.	1. จัดตั้งทีมที่ ปรึกษา การทำ วิจัยระดับ จังหวัด	1. จัดตั้งทีมพี่เลี้ยงปรึกษา งานวิจัยที่ชัดเจน/คำสั่ง 2. ประชุมทีมพี่เลี้ยงฯและ มอบหมายหัวข้องานวิจัยให้ คำปรึกษา 3. ประชุมชี้แจงแนวทางการ ขอ EC 4. ประชุมคณะกรรมการ EC 5. สรุปผลการดำเนินการ 6. ประเมินคุณภาพงานวิจัย และใช้ประโยชน์	1.ส่งหัวข้อวิจัยให้ ทีมที่ปรึกษาให้ คำแนะนำ 2.ส่งงานวิจัยฯขอ พิจารณา EC 3.ประเมินทีมพี่ เลี้ยงฯ 4.ประเมินการใช้ ประโยชน์ของ งานวิจัยฯ	1.ส่งหัวข้อวิจัยให้ ทีมที่ปรึกษาให้ คำแนะนำ 2.ส่งงานวิจัยฯขอ พิจารณา EC 3.ประเมินทีมพี่ เลี้ยงฯ 4.ประเมินการใช้ ประโยชน์ของ งานวิจัยฯ	1.ส่งหัวข้อวิจัยให้ ทีมที่ปรึกษาให้ คำแนะนำ 2.ส่งงานวิจัยฯขอ พิจารณา EC 3.ประเมินทีมพี่ เลี้ยงฯ 4.ประเมินการใช้ ประโยชน์ของ งานวิจัยฯ

กรอบมาตรการและกิจกรรมดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	สสจ.อ่างทอง	รพท./รพช.	สสอ.	รพ.สต.
2.	2. จัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคัดเลือก ผลงานวิจัยและ นวัตกรรมสุขภาพ	1. อบรมวิจัยฯ ครั้งที่ 1,2 และ 3 2. อบรมการเขียนรายงาน และนำเสนอผลงาน 3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัย จ.อ่างทอง 4. คัดเลือกผลงานวิจัยและ นวัตกรรมสุขภาพดีเด่น ระดับจังหวัด	1. ประชาสัมพันธ์ใน หน่วยงาน 2. ส่งบุคลากรเข้า ร่วมอบรม/นำเสนอ ผลงานวิจัย 3. จัดทำทะเบียนผล งานวิจัยฯใน หน่วยงาน 4. รายงานผล	1. ประชาสัมพันธ์ ในหน่วยงาน 2. ส่งบุคลากรเข้า ร่วมอบรม/นำเสนอ ผลงานวิจัย 3. จัดทำทะเบียนผล งานวิจัยฯใน หน่วยงาน 4. รายงานผล	1. ส่งบุคลากรเข้า ร่วมอบรม/นำเสนอ ผลงานวิจัย 2. รายงานผล

Small Success

ลำดับ	ตัววัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ๓ เดือน	เป้าหมาย ๖ เดือน	เป้าหมาย ๙ เดือน	เป้าหมาย ๑๒ เดือน
๑.	จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพนำไปใช้ในการเลื่อนระดับได้	ทุกหน่วยงานมีหัวข้องานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพอย่างน้อยหน่วยงานละ ๓ เรื่อง	๑.จำนวนผลงานวิจัยที่มีที่ปรึกษางานวิจัย ๒.จำนวนผลงานที่ขอพิจารณาจริยธรรมวิจัย	๑.จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด	๑.จำนวนผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถใช้ประโยชน์ได้



ขอบคุณครับ

HR Angthong

