คณะที่ ๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินงานตามหัวข้อ ประเด็น และตัวชี้วัด ตามแผนการตรวจราชการและนิเทศงานกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ คณะที่ ๓ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ผลงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐) สามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ดังรายละเอียดต่อไปนี้.-

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์เป้าหมาย	เป้าหมาย	ผลงาน	ร้อยละ	หมายเหตุ
คณะที่ ๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์						
๓.๑ การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ						
๓๕	จังหวัดมีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด	ระดับ ๓ (ครบ ๕ องค์ประกอบ)	๔,๒๑๙	๓,๗๐๙	๘๗.๙๐	ผ่าน
๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน						
๓๖	๑.ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้	ร้อยละ ๖๐	๑๔๕	๑๔๕	๑๐๐	ผ่าน
	๒.ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) ไปใช้	ร้อยละ ๕๐	๑๔๕	๑๔๑	๙๗.๒๔	ผ่าน
๓.๓ การพัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ						
๓๗	ร้อยละของครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๕๐	๑,๓๒๙	๑,๑๔๖	๘๖.๒๓	ผ่าน
	รวมทั้งหมด ๓ ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐					

๓.๑ การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

๑. ประเด็นการตรวจราชการ

๑. การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน
๒ การสร้างความร่วมมือการผลิตและพัฒนากำลังคน
๓. การบริหารงบประมาณการผลิตและพัฒนากำลังคน
๔. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน
๕ การประเมินผลกระทบของระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคน

๒. สถานการณ์ในภาพรวมจังหวัดตรัง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง จัดระบบการบริหารจัดการผลิตและพัฒนากำลังคนในระบบสุขภาพอย่างมี ส่วนร่วมให้มีปริมาณจำนวนบุคลากรและมีสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเครือข่ายบริการสุขภาพประกอบด้วยโรงพยาบาล จำนวน ๑๐ หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๒๕ หน่วย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี

การดำเนินงานผลิตและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ได้บริหารจัดการอย่างเป็นระบบผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประสานสาธารณสุขระดับจังหวัด (คป.สจ.) คณะกรรมการบูรณาการงานสาธารณสุขจังหวัด และคณะกรรมการบริหารประจำหน่วยงาน กำหนดทิศทางการพัฒนาตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุขและตรงตามความต้องการหน่วยงานสถานบริการสุขภาพทุกระดับ มีแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัด เขตสุขภาพ และกระทรวงสาธารณสุข มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอทุกแผนงาน กำหนดรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนมีความหลากหลาย ออกแบบเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลครอบคลุมทุกมิติเป็นรูปธรรม และมีการนิเทศติดตามสรุปรายงานผลนำสู่กระบวนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยได้จัดแบ่งการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. การผลิตบุคลากรก่อนประจำการ
๒. และพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการ

๓. ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ (*ระบุรายการข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจติดตามที่จำเป็นในแต่ละประเด็น*)

๓.๑ ด้านการผลิตบุคลกรในระบบสุขภาพของจังหวัดตรัง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ดำเนินการผลิตบุคลากรก่อนประจำการ เตรียมความพร้อมสำรองและเสริมกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของจังหวัดตรัง จัดทำการวางแผนการผลิตและจัดระบบการเรียนการสอนร่วมกับสถานการศึกษาต่างๆ ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พร้อมจัดงบประมาณการผลิตและพัฒนาให้แก่นักศึกษาในหลักสูตรสาขาที่ขาดแคลน(ด้านการแพทย์และพยาบาล) ดังนี้

๑.๑ ด้านบริหารจัดการผลิตกำลังคนสายงานด้านการแพทย์ร่วมกับสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยามหิดล และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้น ๙๘ คน โดยจัดงบประมาณสนับสนุนผ่านช่องทางโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ดังตารางต่อไปนี้

ลำดับ ที่	หลักสูตร	นักศึกษาชั้นปีที่/สำเร็จการศึกษาปี พ.ศ.						รวม
		๖/๖๐	๕/๖๑	๔/๖๒	๓/๖๓	๒/๖๔	๑/๖๕	
โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท/แพทย์แนวใหม่								
๑.๑.๑	แพทยศาสตร์ โครงการร่วมมือ ม.วลัยลักษณ์	๑๓	๑๓	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๘๒
๑.๑.๒	แพทยศาสตร์ โครงการร่วมมือ ม.มหิดล	-	-	๔	๔	๔	๔	๑๖
๑.๑.๓	แพทยศาสตร์แนวใหม่ ม.สงขลานครินทร์	เริ่มผลิตรุ่น ที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๐ จำนวน ๑๐ โควตา						
รวม		๑๓	๑๓	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๙๘

๑.๒ ด้านบริหารจัดการผลิตกำลังคนสายงานด้านการพยาบาล สาธารณสุข และสหวิชาชีพ จำนวน ๗ หลักสูตร โดยมีจำนวนนักศึกษาคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาและรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๑๓๓ คน ดังตารางต่อไปนี้

หลักสูตรต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข หลักสูตร ๔ ปี						
ลำดับที่	หลักสูตร	นักศึกษาชั้นปีที่/สำเร็จการศึกษา พ.ศ.				รวม
		๔/๖๐	๓/๖๑	๒/๖๒	๑/๖๓	
๑.๒.๑	พยาบาลศาสตร์	๒๑	๒๔	๒๓	๒๕	๙๓
๑.๒.๒	สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑	๙	-	๖	๑๖
๑.๒.๓	สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๓	๒	๗
๑.๒.๔	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	๑	๖	-	-	๗
๑.๒.๕	สาธารณสุขศาสตร์ (สาขาเวชระเบียน)	-	๒	-	๑	๓
	รวม	๒๔	๔๒	๒๖	๓๔	๑๒๖

หลักสูตรต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข หลักสูตร ๒ ปี				
ลำดับที่	หลักสูตร	น.ศ ชั้นปี/สำเร็จการศึกษา พ.ศ.		**รวม**
		๒/๕๙	๑/๖๐	
๑.๒.๖	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ ๒ ปี สาขาเทคนิคเภสัชกรรม	๔	๑	**๕**
๑.๒.๗	ประกาศนียบัตรเวชระเบียน	๑	๑	**๒**
	รวม	๕	๒	**๗**

๓.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากรในระบบสุขภาพของจังหวัดตรังอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับ

หน่วยงานเครือข่ายบริการสุขภาพของจังหวัดตรัง รับนโยบายการดำเนินงานพัฒนาระบบบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) กิจกรรมแผนงาน การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ จัดระบบกิจกรรมการดำเนินงานประกอบด้วยหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หน่วยงานโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในรูปการพัฒนาหลากหลายวิธีการได้แก่ การประชุมชี้แจงการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม/สัมมนาวิชาการ การอบรมระยะสั้น/ระยะยาว การศึกษาดูงาน การศึกษาวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ประกอบด้วย ๔ แผนงาน คือ

แผนงาน ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับและยกระดับมาตรฐานงานบริการสุขภาพ (Service Plan) ๒๓ สาขา

แผนงาน ที่ ๒ พัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของจังหวัดตรัง ๙๖ ตัวชี้วัด

แผนงาน ที่ ๓ พัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจงานประจำ(functional competency)/พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน ที่ ๔ การผลิตและพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ภายใน/ต่างประเทศ โดยผลงานการพัฒนาบุคลากรในไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ระหว่าง ๑ มกราคม -๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ แยกรายกลุ่มหน่วยงาน ดังนี้

๓.๒.๑ ผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานโรงพยาบาลชุมชน จำนวน ๙ หน่วยงาน ตามแผนงาน/โครงการ กำหนดกลุ่มหมาย จำนวน ๑,๑๒๙ คน มีผลการดำเนินงานจำนวน ๘๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙ ดังตารางต่อไปนี้

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด	รายการข้อมูล	รพ. กันตัง	รพ.ย่านตาขาว	รพ. ปะเหลียน	**รพ. สิเกา**	รพ. ห้วยยอด	รพ. วังวิเศษ	รพ.นาโยง	รพ. รัษฎา	รพ.หาดสำราญ	**รวม**
	เป้าหมาย	๑๘๘	๒๒๐	๑๒๐	๙๓	๒๓๓	๑๑๒	๖๓	๔๘	๕๒	๑,๑๒๙
	ผลงาน	๑๓๒	๑๘๙	๘๘	๗๕	๑๘๒	๑๐๒	๔๒	๓๑	๔๐	**๘๘๑**
	ร้อยละ	๗๐.๒๑	๘๕.๙๐	๗๓.๓๓	๘๐.๖๐	๗๘.๑๐	๙๑	๖๖.๗๐	๖๔.๕๐	๗๖.๙๐	**๗๘**

๓.๒.๒ ผลการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๑๐ อำเภอ ตามแผนงาน/โครงการ กำหนดกลุ่มหมาย จำนวน ๕๘๖ คน มีผลการดำเนินงานจำนวน ๕๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๐ ดังตารางต่อไปนี้

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด	รายการข้อมูล	เมือง	กันตัง	ย่านตาขาว	ปะเหลียน	**สิเกา**	ห้วยยอด	วังวิเศษ	นาโยง	รัษฎา	หาดสำราญ	**รวม**
	เป้าหมาย	๕๓	๙๓	๘๓	๘๙	๓๘	๘๐	๔๕	๔๐	๔๑	๒๔	๕๘๖
	ผลงาน	๕๑	๙๓	๖๗	๘๕	๓๒	๘๐	๔๕	๓๗	๔๑	๒๒	๕๕๓
	ร้อยละ	๙๖.๒	๑๐๐	๘๐.๗	๙๕.๕	๘๔.๒	๑๐๐	๑๐๐	๙๒.๕	๑๐๐	๙๑.๖	๙๔.๔๐

๓.๒.๓ ผลการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง จำนวน ๑๐ แผนงาน ตามแผนงาน/โครงการ กำหนดกลุ่มหมาย จำนวน ๒,๕๐๔ คน มีผลการดำเนินงานจำนวน ๒,๒๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๐ ดังตารางต่อไปนี้

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำ	รายการข้อมูล	บริหารทั่วไป	ยุทธศาสตร์	หลักประกันสุขภาพ	คุ้มครองผู้บริโภค	นิติการ	อนามัยสิ่งแวดล้อม	ทันตสาธารณสุข	ควบคุมโรคไม่ติดต่อ	ส่งเสริมสุขภาพ	ควบคุมโรคติดต่อ	พัฒนาบุคลากร	รวม
	เป้าหมาย	๙๘๒	๒๘๕	๑๓๙	๑๓๐	๙๐	๕๐	๒๗๐	๒๕	๒๐๐	๗๑	๒๖๒	**๒,๕๐๔**
	ผลงาน	๙๘๐	๒๔๖	๑๑๔	๗๖	๙๐	๓๙	๑๗๒	๒๕	๒๐๐	๗๑	๒๖๒	**๒,๒๗๕**
	ร้อยละ	๙๙.๘๐	๘๖.๓๐	๘๒	๕๘.๕๐	๑๐๐	๗๘	๖๓.๗๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	**๑๐๐**	**๙๐.๙๐**

๔ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ตัวชี้วัด แยกตามรายกลุ่มสายงานวิชาชีพ จำนวน ๕ กลุ่ม ๔๑ สายงานวิชาชีพ ของหน่วยงานในสังกัดแยกเป็นรายกลุ่มหน่วยงาน ดังนี้

๔.๑ ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรแยกตามรายกลุ่มวิชาชีพของหน่วยงานโรงพยาบาลชุมชน จำนวน ๙ หน่วยงาน บรรลุผลเป้าหมายร้อยละ ๗๘ ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ ๕ ผลงานดีมาก

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด	รายการข้อมูล	กลุ่มวิชาชีพ	กลุ่มสหวิชาชีพ	กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ	กลุ่มสายงานสนับสนุน	กลุ่มบริหาร	อื่นๆ	รวม
	เป้าหมาย	๖๘๐	๔๘	๑๙๖	๒๐๒	๓	-	**๑,๑๒๙ คน**
	ผลงาน	๕๕๑	๓๘	๑๔๑	๑๔๙	๒	-	**๘๘๑ คน**
	ร้อยละ	๘๑	๗๙.๒๐	๗๑.๙๐	๗๓.๘๐	๖๖.๖๐	**-**	**๗๘**

๔.๒ ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรแยกตามรายกลุ่มวิชาชีพของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน บรรลุผลเป้าหมายร้อยละ ๙๔.๔๐ ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ ๕ ผลงานดีมาก

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด	รายการข้อมูล	กลุ่มวิชาชีพ	กลุ่มสหวิชาชีพ	กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ	กลุ่มสายงานสนับสนุน	กลุ่มบริหาร	อื่นๆ	รวม
	เป้าหมาย	๓๒๗	๑๒	๑๗๕	๕๕	๑๗	-	**๕๘๖ คน**
	ผลงาน	๓๑๕	๑๑	๑๕๗	๕๓	๑๗	-	**๕๕๓ คน**
	ร้อยละ	๙๖.๓๐	๙๑.๖๐	๘๖.๘๐	๙๙.๓๐	๑๐๐	**-**	**๙๔.๔๐**

๔.๓ ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรแยกตามรายกลุ่มวิชาชีพของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน ๑๐ แผนงาน บรรลุผลเป้าหมาย ๙๐.๙๐ ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ ๕ ผลงานดีมาก

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด	รายการข้อมูล	กลุ่มวิชาชีพ	กลุ่มสหวิชาชีพ	กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ	กลุ่มสายงานสนับสนุน	กลุ่มบริหาร	อื่นๆ	รวม
	เป้าหมาย	๑๒๓๐	๑๙๙	๔๘๑	๒๑๘	๓๐๗	๖๙	**๒,๕๐๔ คน**
	ผลงาน	๑๑๗๐	๑๙๙	๓๙๑	๑๘๙	๓๐๗	๑๙	**๒,๒๗๕ คน**
	ร้อยละ	๙๕.๑๐	๑๐๐	๘๑.๔๐	๘๖.๖๐	๑๐๐	๒๗.๕๐	**๙๐.๙๐**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง และหน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในเครือข่ายระบบบริการสุขภาพของจังหวัดตรังระหว่างไตรมาสที่ ๑-๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐) จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายแผนงานโครงการภาพรวมจังหวัด จำนวน ๔,๒๑๙ คน ผลงานบุคลากรได้รับการพัฒนาจำนวน ๓,๗๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๙๐ และบุคลากรสายงานวิชาชีพ ๕ กลุ่ม จำนวน ๔๑ สายงานวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาครอบคลุมบรรลุตามเป้าหมาย ตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับ ๕ ผลงานของจังหวัดตรังอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

๕. การบริหารงบประมาณด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หน่วยงานเครือข่ายบริการสุขภาพของจังหวัดตรังตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ บุคลากรก่อนประจำการ และระหว่างประจำการ รวมเงินงบประมาณ ๕,๘๖๕,๑๙๓ บาท

การเบิกจ่ายระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๙-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๔,๙๕๒,๗๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ **๘๔.๔๐** ดังตารางต่อไปนี้

ลำดับที่	แผนงบประมาณกลุ่มบุคลากร	จำนวนเงินงบประมาณ	ผลการดำเนินการเบิกจ่าย (ต.ค. ๕๙ – พค. ๖๐)		คงเหลืองบประมาณรอ (ดำเนินการ มิย-กย. ๖๐)	
			จำนวนเงิน	ร้อยละ	จำนวนเงิน	ร้อยละ
๑	ก่อนประจำการ (นร.ทุน)	๒,๗๙๐,๐๐๐	๒,๗๙๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-
๒	ระหว่างประจำการ (ประชุม/อบรม)	๓,๐๗๕,๑๙๓	๒,๑๖๒,๗๒๐	๗๐.๓๐	๙๑๒,๔๗๓	๒๙.๗๐
รวม		๕,๘๖๕,๑๙๓	๔,๙๕๒,๗๒๐	๘๔.๔๐	๙๑๒,๔๗๓	๑๕.๖๐

๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน

๑.สถานการณ์ในภาพรวมจังหวัดตรัง

กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพโดยเขตสุขภาพ เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้เขตสุขภาพสามารถจัดบริการได้อย่างไร้รอยต่อ จัดบริการได้ภายในเขตสุขภาพและจัดระบบส่งต่อตามศักยภาพของสถานบริการแต่ระดับภายในเขตสุขภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้การพัฒนากำลังคนเป็นนโยบายการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนากำลังคนให้มีปริมาณและศักยภาพเพียงพอ และสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดระบบบริการสุขภาพและสถานบริการแต่ละระดับ อันจะนำไปสู่การจัดบริการที่มีได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป การพัฒนาระบบบริการจัดการการพัฒนาบุคลากร มี ๓ ประเด็น

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. กลไกและระบบสนับสนุนที่ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์
๓. การกำกับ ติดตามการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร

๒.สภาพปัญหาจังหวัดตรัง

จังหวัดได้จัดทำแผนพัฒนากำลังคน ส่วนใหญ่จะไม่ครอบคลุมสายสนับสนุน และทุกสายวิชาชีพตลอดจนให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จึงควรพัฒนากลไกและสนับสนุนที่ให้เกิดการบริหารจัดการพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และกำกับติดตามแผนพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ สร้างความร่วมมือกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนติดตามแก้ไขผลกระทบที่เกิดจากการบริหารจัดการกำลังคนด้วย

๓.ประเด็นการตรวจราชการ

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้คณะ ๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หัวข้อ ๓.๑ การผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัด ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ และร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) ไปใช้ เพื่อนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)และดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงาน การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขใน

การทำงานอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

๔.ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ (*ระบุรายการข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจติดตามที่จำเป็นในแต่ละประเด็น*)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	รายการข้อมูล	สสจ.ตรัง	รพ.กันตัง	รพ.ย่านตาขาว	รพ.ปะเหลียน	รพ.สิเกา	รพ.ห้วยยอด	รพ.วังวิเศษ	รพ.นาโยง	รพ.รัษฎา	รพ.หาดสำราญ	รวม
๑.	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้	เป้าหมาย รอบ ๖ เดือน มีการชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			๘๖.๖	๙๗.๖	๗๕.๙	๑๐๐	๑๐๐	๙๒.๕	๑๐๐	๘๔.๘	๘๖.๘	๙๑.๘	๙๑.๖๒
		รอบ ๙ เดือน หน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) รายบุคคลมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น	๗	๑	๑			๙		๓	๒	๖	

๔. ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ (*ระบุรายการข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจติดตามที่จำเป็นในแต่ละประเด็น*)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	รายการข้อมูล	อำเภอเมือง	อำเภอกันตัง	อำเภอย่านตาขาว	อำเภอปะเหลียน	อำเภอสิเกา	อำเภอห้วยยอด	อำเภอวังวิเศษ	อำเภอนาโยง	อำเภอรัษฎา	อำเภอหาดสำราญ	หมายเหตุ
๑.	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้	เป้าหมาย รอบ ๖ เดือน มีการชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		รอบ ๙ เดือน หน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) รายบุคคลมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น	๑๐๐	๑๐๐	๘๐.๑๙	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๕.๒๓	๑๐๐	๑๐๐	๙๖.๖๖	

๔.ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ (*ระบุรายการข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจติดตามที่จำเป็นในแต่ละประเด็น*)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	รายการข้อมูล	สสจ.ตรัง	รพ.กันตัง	รพ.ย่านตาขาว	รพ.ปะเหลียน	รพ.สิเกา	รพ.ห้วยยอด	รพ.วังวิเศษ	รพ.นาโยง	รพ.รัษฎา	รพ.หาดสำราญ	รวมจังหวัด
๒	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข(Happy Public Organization index) ไปใช้	เป้าหมาย รอบ ๖ เดือน มีการประเมินดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) โดยมีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น	๖๓.๐๐	๗๐.๒๐	๖๒.๘๐	๘๙.๒๐	๗๘.๘๐	๗๕.๘๐	๖๐.๖๐	๕๐.๖๐	๖๗.๐๐	๔๘.๔๐	๖๖.๖๔
		รอบ ๙ เดือน มีการประเมินดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) โดยมีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น	๖๓.๐๐	๗๐.๒๐	๖๒.๘๐	๘๙.๒๐	๗๘.๘๐	๗๕.๘๐	๖๐.๖๐	๕๐.๖๐	๖๗.๐๐	๔๘.๔๐	๖๖.๖๔

๔.ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ (*ระบุรายการข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจติดตามที่จำเป็นในแต่ละประเด็น*)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	รายการข้อมูล	อำเภอเมือง	อำเภอกันตัง	อำเภอย่านตาขาว	อำเภอปะเหลียน	อำเภอสิเกา	อำเภอห้วยยอด	อำเภอวังวิเศษ	อำเภอนาโยง	อำเภอ.รัษฎา	อำเภอหาดสำราญ	รวมจังหวัด
๒	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข(Happy Public Organization index) ไปใช้	เป้าหมาย รอบ ๖ เดือน มีการประเมินดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) โดยมีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น	๔๗.๔๐	๕๓.๔๐	๖๐.๖๐	๕๓.๖๐	๕๓.๖๐	๕๙.๔๐	๕๓.๖๐	๖๓.๑๓	๔๐.๘๐	๕๗.๔๐	**๕๔.๒๙**
		รอบ ๙ เดือน มีการประเมินดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) โดยมีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น	๔๗.๔๐	๕๓.๔๐	๖๐.๖๐	๕๓.๖๐	๕๓.๖๐	๕๙.๔๐	๕๓.๖๐	๖๓.๑๓	๔๐.๘๐	๕๗.๔๐	**๕๔.๒๙**

อภิปรายผลจากตาราง

ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้

๑. รอบ ๖ เดือน สสจ.ตรัง มีการชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ ให้หน่วยงานในสังกัด สสจ.ตรัง ซึ่งมี สสจ. ๑ แห่ง โรงพยาบาลชุมชน ๙ แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๑๐ แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑๒๕ แห่ง รวม ๑๔๕ แห่ง

๒.รอบ ๙ เดือน หน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) รายบุคคลมากกว่าร้อยละ ๖๐ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น สสจ.ตรังมีบุคลากร จำนวน ๒,๗๕๔ คน โดยแยกเป็นหน่วยงานดังนี้

สสจ.ตรัง	มีบุคลากร	๑๖๕	คน	User	๑๔๓ คน	คิดเป็น ๘๖.๖๗ %
โรงพยาบาลกันตัง	มีบุคลากร	๒๕๑	คน	User	๒๔๕ คน	คิดเป็น ๙๗.๖๑ %
โรงพยาบาลย่านตาขาว	มีบุคลากร	๒๒๐	คน	User	๑๖๗ คน	คิดเป็น ๗๕.๙๑ %
โรงพยาบาลปะเหลียน	มีบุคลากร	๑๘๓	คน	User	๑๘๓ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
โรงพยาบาลสิเกา	มีบุคลากร	๑๘๒	คน	User	๑๘๒ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
โรงพยาบาลห้วยยอด	มีบุคลากร	๓๗๘	คน	User	๓๕๐ คน	คิดเป็น ๙๒.๕๙ %
โรงพยาบาลวังวิเศษ	มีบุคลากร	๑๖๒	คน	User	๑๖๒ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
โรงพยาบาลนาโยง	มีบุคลากร	๑๗๘	คน	User	๑๕๑ คน	คิดเป็น ๘๔.๘๓ %
โรงพยาบาลรัษฎา	มีบุคลากร	๑๒๙	คน	User	๑๑๒ คน	คิดเป็น ๘๖.๘๒ %
โรงพยาบาลหาดสำราญ	มีบุคลากร	๘๖	คน	User	๗๙ คน	คิดเป็น ๙๑.๘๖ %
สสอ.เมือง	มีบุคลากร	๙๕	คน	User	๙๕ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
สสอ.กันตัง	มีบุคลากร	๑๐๘	คน	User	๑๐๘ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
สสอ.ย่านตาขาว	มีบุคลากร	๑๑๓	คน	User	๘๑ คน	คิดเป็น ๗๑.๖๘ %
สสอ.ปะเหลียน	มีบุคลากร	๑๐๖	คน	User	๑๐๖ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
สสอ.สิเกา	มีบุคลากร	๗๐	คน	User	๗๐ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
สสอ.ห้วยยอด	มีบุคลากร	๑๕๖	คน	User	๑๕๖ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
สสอ.วังวิเศษ	มีบุคลากร	๔๒	คน	User	๔๐ คน	คิดเป็น ๙๕.๒๓ %
สสอ.นาโยง	มีบุคลากร	๔๙	คน	User	๔๙ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
สสอ.รัษฎา	มีบุคลากร	๕๔	คน	User	๕๔ คน	คิดเป็น ๑๐๐ %
สสอ.หาดสำราญ	มีบุคลากร	๒๗	คน	User	๒๖ คน	คิดเป็น ๙๖.๒๙ %

สรุป หน่วยงานในสังกัด สสจ.ตรัง ๑๔๕ หน่วย บุคลากร ๒,๗๕๔ คน มีการประเมินดัชนีความสุข ๒,๕๕๙ คน คิดเป็น ๙๒.๙๑ %

อภิปรายผลจากตาราง

ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข(Happy Public Organization index)ไปใช้

๑. รอบ ๖ เดือน มีการประเมินดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) โดยมีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น

- สสจ.ตรัง มี ๙ โรงพยาบาล และ ๑๐ อำเภอ มีหน่วยงานที่มีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๑๗ หน่วย
- หน่วยงานที่มีผู้ประเมินน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มี ๓ หน่วย คือ โรงพยาบาลหาดสำราญ สสอ.เมือง และ สสอ.นาโยง

๒. รอบ ๙ เดือน มีการประเมินดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization index) โดยมีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น

- สสจ.ตรัง มี ๙ โรงพยาบาล และ ๑๐ อำเภอ มีหน่วยงานที่มีผู้ประเมินมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๔ หน่วย คือ โรงพยาบาลกันตัง โรงพยาบาบปะเหลียน โรงพยายาลสิเกา และโรงพยายาลห้วยยอด
- หน่วยงานที่มีผู้ประเมินน้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มี ๑๖ หน่วย คือ สสจ.ตรัง รพ.กันตัง รพ.ย่านตาขาว รพ.วังวิเศษ รพ.นาโยง รพ.หาดำสราญ สสอ.เมือง สสจ.กันตัง สสอ.ย่านตาขาว สสอ.ปะเหลียยน สสอ.สิเกา สสอ.ห้วยยอด สสอ.วังวิเศษ สสอ.นาโยง สสอ.รัษฎา และ สสอ.หาดสำราญ

สรุป ภาพรวม สสจ.ตรัง มีการประเมินดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Bublic Organization index) โดยมีผู้ประเมินร้อยละ ๖๐.๖๔

๕. สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นความเสี่ยงต่อการทำให้การขับเคลื่อนนโยบายหรือการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ (Key Risk Area/ Key Risk Factor) ซึ่งได้จากการวินิจฉัย ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระดับจังหวัด

จังหวัดตรังได้มีการชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ และการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public organization index) ไปใช้ และแจ้งให้บุคลากรทุกประเภทยกเว้น ลูกจ้างโครงการและพนักงานเหมา ในโรงพยาบาลชุมชน / สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ / สถานีอนามัย / ฝ่ายทุกฝ่ายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ใช้แบบสำรวจ Happinometer และ Happy public organization index โดยผ่านระบบข Online-based หรือ Mobile App-Based หน่วยงานนั้น ตั้งแต่วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้หน่วยงานยังอยู่ระหว่างการใช้แบบสำรวจ หากสิ้นสุดระยะเวลาการใช้แบบสำรวจเมื่อใด จังหวัดจะดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการใช้ดัชนีความสุขของคนทำงานและดัชนีองค์กรที่มีความสุข ต่อไป

๖. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะที่เสนอต่อคณะตรวจ	ข้อเสนอแนะที่เสนอต่อคณะตรวจรับไปประสานหรือดำเนินการต่อ
๑. การกรอกข้อมูลหากผู้กรอกข้อมูลดำเนินการกรอกข้อมูลแล้วเกิดผิดพลาดหรือต้องการกลับมาแก้ไขข้อมูลใหม่ ขณะที่กรอกข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว**<u>ไม่สามารถแก้ไขรายละเอียดได้</u>** เนื่องจากระบบให้ผู้กรอก กรอกข้อมูลครั้งเดียวให้เสร็จสิ้น ๒.ปัญหาเรื่องระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ หากผู้กรอกข้อมูลดำเนินการกรอกข้อมูลอยู่คอมพิวเตอร์เกิดมีปัญหาไม่สามารถ	๑. ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัย จากข้อ ๑ และข้อ ๒ หากระบบปฏิบัติการของคอมพิวเตอร์หรือเกิดปัญหาอุปสรรคภายนอก อาทิ ระบบไฟฟ้าให้กรอกข้อมูล ซึ่งยังไม่สามารถกรอกข้อมูลได้เสร็จสิ้น หรือต้องการกลับไปแก้ไขแก้ไขข้อมูลซึ่งอาจไม่ตรงตามความเป็นจริงสามารถกลับไปแก้ไขข้อมูลได้ เพื่อให้ข้อมูลถูกต้องตามความเป็นจริง ๒. จากปัญหาอุปสรรค ข้อ ๓	ขอให้ช่วยดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุง ระบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ใช้งานได้ จำเป็นต้องเปิดเครื่องคอมพิวเตอร์ใหม่ หรือเกิดไฟฟ้าขัดข้องขณะกรอกข้อมูล ผู้กรอกข้อมูล**<u>ไม่สามารถกลับมากรอกข้อมูลซ้ำได้</u>** ๓. Admin ระดับสสจ.ไม่สามารถเข้าไปดูค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของรายสสอ.หรือรายรพ.สต.ไม่ได้ จำเป็นต้องขอ username และ password ของแต่ละสสอ.และรพ.สต.เพื่อไปดูข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ทำไม่สะดวกในการทำข้อมูลอื่นๆ	Admin ระดับสสจ. น่าจะสามารถเข้าดูรายละเอียดต่างๆ ของรายสสอ. หรือรายรพ.สต.เพื่อสามารถจัดทำข้อมูลได้ หรือสามารถนำเสนอข้อมูลได้ โดยไม่ต้องขอ username และ password ของแต่ละหน่วยงาน	

๓.๓ การพัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

๑.ประเด็นการตรวจราชการ

๑. การพัฒนาศักยภาพ อสค. เป็นแกนนำในการดูแลศักยภาพครอบครัว โดยกลไกการหนุนเสริมระบบการดูแลสุขภาพของครอบครัวแบบบูรณาการ

๒. พัฒนาระบบสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้และการดูแลสุขภาพของครอบครัว

๓. การประเมินศักยภาพของครอบครัวในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง

๒.สถานการณ์ในภาพรวมจังหวัดตรัง (ผลงาน ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จังหวัดตรัง ดำเนินการพัฒนาอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขโดยให้สถานบริการคัดเลือกมาจากสมาชิกในครอบครัว ญาติ หรือผู้ดูแลผู้ป่วยในกลุ่มโรคไตเรื้อรัง (CKD) ผู้สูงอายุ ติดบ้านติดเตียง (LTC) และผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อ (NCD) โดยมี กระบวนการพัฒนาอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้น ๑ คัดเลือกผู้จะมาเป็น อสค.จากญาติ/ผู้ดูแลจากครอบครัว CKD , LTC, NCD หรือเพื่อนบ้านกรณีที่อยู่คนเดียว

ขั้น ๒ เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ (ณ รพ.หรือรพ.สต.หรือบ้านผู้ป่วย) ตามเกณฑ์ (ผู้ป่วย CKD ๖ ครั้ง , LTC ๓ ครั้ง , NCD ๓ ครั้ง)

ขั้น ๓ ปฐมนิเทศ สร้างเครือข่ายและขึ้นทะเบียน มอบประกาศนียบัตรพร้อมบัตรประจำตัว ขึ้นทะเบียนพบปะเครือข่าย อสม.และจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่อสื่อสารระหว่างเครือข่าย

ขั้นที่ ๔ เรียนรู้ต่อเนื่อง ในกลุ่มไลน์ หรือSocial Media อื่นๆ

และสุ่มประเมิน (ร้อยละ ๓๐) โดยทีมหมอครอบครัวในประเด็นการพัฒนาศักยภาพครอบครัวในการดูแลสุขภาพตนเอง (บทบาท อสค.และการการปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพตนเองของสมาชิกในครอบครัว) ดังนี้

๑. บทบาท อสค. (ร้อยละ ๖๐)

๒. การปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพตนเองของสมาชิกใน ครอบครัว (ร้อยละ ๔๐)

โดยครอบครัวที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าเป็นครอบครัวที่ผ่านเกณฑ์ครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยมีเป้าหมายในการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวน ๔,๔๒๘ คน

ประกอบด้วย อาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) ดูแลผู้ป่วย CKD จำนวน ๘๕๐ คน ผู้สูงอายุติดบ้านติดเตียง (LTC) จำนวน ๑,๓๖๔ คน ผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อ (NCD) จำนวน ๒,๒๑๔ คน จำแนกเป็นรายอำเภอ ดังนี้

ลำดับ	อำเภอ	อาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) (คน)			
		ผู้ป่วย CKD	ผู้สูงอายุติดบ้านติดเตียง (LTC)	ผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อ (NCD)	รวม
๑.	เมืองตรัง	๑๔๖	๒๒๙	๓๗๕	๗๕๐
๒.	กันตัง	๑๓๖	๒๑๔	๓๕๐	๗๐๐
๓.	ย่านตาขาว	๗๘	๑๒๗	๒๐๕	๔๑๐
๔.	ปะเหลียน	๙๘	๑๕๗	๒๕๕	๕๑๐
๕.	สิเกา	๔๘	๘๒	๑๓๐	๒๖๐
๖.	ห้วยยอด	๑๕๖	๒๔๔	๔๐๐	๘๐๐
๗.	วังวิเศษ	๔๘	๘๒	๑๓๐	๒๖๐
ลำดับ	อำเภอ	อาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) (คน)			
		ผู้ป่วย CKD	ผู้สูงอายุติดบ้านติดเตียง (LTC)	ผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อ (NCD)	รวม
๘.	นาโยง	๕๘	๙๗	๑๕๕	๓๑๐
๙.	รัษฎา	๔๘	๘๒	๑๓๐	๒๖๐
๑๐.	หาดสำราญ	๓๔	๕๐	๘๔	๑๖๘
รวม		๘๕๐	๑,๓๖๔	๒,๒๑๔	๔,๔๒๘

๓. ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ (ระบุรายการข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจติดตามที่จำเป็นในแต่ละประเด็น) ๓.๑ อาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) ที่ผ่านการกระบวนการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพตามเกณฑ์และขึ้นทะเบียน ใน website : http://fv.phc.hss.moph.go.th/ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐)

อำเภอ	เป้าหมาย	การขึ้นทะเบียนอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.)				
		CKD	LTC	NCDs	ทั้งหมด	ร้อยละ
เมืองตรัง	๗๕๐	๘๑	๑๖๒	๔๓๖	**๖๗๒**	**๘๙.๖๐**
กันตัง	๗๐๐	๖๙	๑๗๒	๓๗๒	**๕๘๘**	**๘๔.๐๐**
ย่านตาขาว	๔๑๐	๑๐	๓๕	๕๔	**๙๗**	**๒๓.๖๕**
ปะเหลียน	๕๑๐	๙๖	๑๕๔	๒๖๕	**๔๔๘**	**๘๗.๘๔**
สิเกา	๒๖๐	๒๖	๖๒	๑๓๕	**๒๒๓**	**๘๕.๗๗**
ห้วยยอด	๘๐๐	๑๑๓	๒๔๐	๔๒๙	**๗๘๑**	**๙๗.๖๓**
วังวิเศษ	๒๖๐	๒๘	๕๘	๘๗	**๑๗๓**	**๖๖.๕๔**
นาโยง	๓๑๐	๔๖	๘๐	๑๒๑	**๒๔๖**	**๗๙.๓๕**
รัษฎา	๒๖๐	๘	๓๗	๑๓๙	**๑๖๔**	**๖๓.๐๘**
หาดสำราญ	๑๖๘	๒๔	๔๖	๗๓	**๑๐๖**	**๖๓.๑๐**
รวม	**๔,๔๒๘**	**๕๐๑**	**๑,๐๔๖**	**๒,๑๑๑**	**๓,๔๙๘**	**๗๙.๐๐**

ที่มา : website : http://fv.phc.hss.moph.go.th/ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

อภิปรายผลจากตาราง

จากตาราง จังหวัดตรัง มีเป้าหมายดำเนินการพัฒนาอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) จำนวน ๔,๔๒๘ คน โดยจำแนกเป็นกลุ่มโรคไตเรื้อรัง (CKD) จำนวน ๔๑๖ คน ผู้สูงอายุ ติดบ้านติดเตียง (LTC) จำนวน ๘๕๔ คน และผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อ (NCD) จำนวน ๑,๗๔๗ คน ซึ่งผลการดำเนินงาน พบว่า การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) และขึ้นทะเบียนใน website : http://fv.phc.hss.moph.go.th/ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวน ๓,๔๙๘ คน (ร้อยละ ๗๙.๐๐) อำเภอห้วยยอด มีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) และขึ้นทะเบียนมากที่สุด จำนวน ๗๘๑ คน (ร้อยละ ๙๗.๖๓) รองลงมาได้แก่ อำเภอเมืองตรัง จำนวน ๖๗๒ คน (ร้อยละ ๘๙.๖๐) ส่วนอำเภอที่มีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) และขึ้นทะเบียนค่อนข้างต่ำได้แก่ อำเภอย่านตาขาว

๓.๒ การประเมินศักยภาพของครอบครัวในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง สุ่มประเมิน (ร้อยละ ๓๐) โดยทีมหมอครอบครัวในประเด็นการพัฒนาศักยภาพครอบครัวในการดูแลสุขภาพตนเอง (บทบาท อสค.และการการปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพตนเองของสมาชิกในครอบครัว)

ตัวชี้วัดหลัก : ร้อยละของครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๕๐)

อำเภอ	เป้าหมายสุ่มประเมิน (ร้อยละ ๓๐ ของครอบครัว อสค.)	ครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ครอบครัว)	ร้อยละ
เมืองตรัง	๒๒๕	๑๘๗	๘๓.๑๑
กันตัง	๒๑๐	๑๘๖	๘๘.๕๗
ย่านตาขาว	๑๒๓	๑๐๑	๘๒.๑๑
ปะเหลียน	๑๕๓	๑๓๒	๘๖.๒๗
สิเกา	๗๘	๖๗	๘๕.๙๐
ห้วยยอด	๒๓๙	๒๒๑	๙๒.๔๗
วังวิเศษ	๗๘	๖๖	๘๔.๖๒
นาโยง	๙๓	๗๘	๘๓.๘๗
รัษฎา	๗๘	๖๔	๘๒.๐๕
หาดสำราญ	๕๒	๔๔	๘๔.๖๒
รวม	**๑,๓๒๙**	**๑,๑๔๖**	**๘๖.๒๓**

ที่มา : จากรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

อภิปรายผลจากตาราง

จากตาราง พบว่า ครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๑,๑๔๖ ครอบครัว (ร้อยละ ๘๖.๒๓) อำเภอห้วยยอด เป็นอำเภอที่มีจำนวนครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดมากที่สุด จำนวน ๒๑๑ ครอบครัว (ร้อยละ ๙๒.๔๗) รองลงมาได้แก่ อำเภอกันตัง จำนวน ๑๘๖ ครอบครัว (ร้อยละ ๘๘.๕๗) โดยทุกอำเภอจะมีครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปของจำนวนครอบครัวที่สุ่มประเมิน

๔. สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นความเสี่ยงต่อการทำให้การขับเคลื่อนนโยบายหรือการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ (Key Risk Area/ Key Risk Factor) ซึ่งได้จากการวินิจฉัย ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ระดับจังหวัด

๔.๑ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพ อสค. ที่เพิ่มมากขึ้นหลายเท่าจากปี ๒๕๕๙ และต้องได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพจากทีมหมอครอบครัวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีหลายๆภารกิจที่ต้องดำเนินการในระดับ ปฐมภูมิส่งผลให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามขั้นตอนของการพัฒนาศักยภาพ อสค. ๔ ขั้นตอน

๔.๒ การจัดสรรทรัพยากรไม่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพ อสค.

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหาที่เสนอต่อคณะตรวจ
๑. ในบางอำเภอดำเนินการพัฒนาศักยภาพ อสค. เสร็จเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์แล้ว แต่บันทึกขึ้นทะเบียนใน website : http://fv.phc.hss.moph.go.th/ ไม่ทัน หรือไม่มีความชำนาญในการบันทึก จึงส่งผลให้ผลงานค่อนข้างต่ำ	๑. งานสุขภาพภาคประชาชน ประชุมติดตามให้การสนับสนุนปรับปรุงฐานข้อมูล อสค. ระหว่างวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม สสอ.ทุกแห่ง
ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะที่เสนอต่อคณะตรวจ
๒.กลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้นการจัดการในบางกิจกรรมอาจเป็นปัญหาอุปสรรค เช่น การออกบัตร อสค. และการจัดทำเกียรติบัตร	๒.ควรพัฒนา software ให้สามารถออกบัตรประจำตัว อสค.และเกียรติบัตรจากฐานข้อมูล อสค. ใน website http://fv.phc.hss.moph.go.th/