



ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้
อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ ตำแหน่งว่างทุกกรณี และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป
กรณีเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/ว ๖๕๐๕
ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยมอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุขแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด นั้น

คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘
มีมติให้ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินฯ	ส่วนราชการ
๑.	นางสาวสุรีย์พรรณ วังแสง	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๙๘๖๙๘	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน กลุ่มงานบริหารทั่วไป

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการ
ประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลหากพ้นระยะเวลา
ดังกล่าวแล้ว ผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใด
จะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายภูซังค์ ชื่นชม)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน
ประธานกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลา
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง ที่ผ่านการประเมินบุคคล	ตำแหน่ง เลขที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุรีย์พรรณ วังแสง	<u>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน</u> <u>โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว</u> <u>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</u>	๙๘๙๑๑	<u>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน</u> <u>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</u>	๙๘๖๙๘	เลื่อน ระดับ
<p>ชื่อผลงานส่งประเมิน “ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราชปัว จังหวัดน่าน”</p> <p>ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง การพัสดุ หน่วยบริการใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านด้วยระบบพีเลียงสอนงาน”</p> <p>รายละเอียดเค้าโครงผลงาน “แนบท้ายประกาศ”</p>						๑๐๐%



๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว จังหวัดน่าน

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๘ รวมระยะเวลา ๕ เดือน

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ความสุขในการทำงาน

๓.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

๓.๓ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

๓.๔ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

๓.๕ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

บทนำ

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรมีความต้องการและประสงค์ให้เกิดขึ้น เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน (ไพรัช จันทสุวรรณโณ, ๒๕๕๕) และความสุขนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อสภาพจิตใจและร่างกายของคนเรา โดยเมื่อเกิดความสุขแล้วพลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กรก็จะตามมา (ชนิกา ตูจินดา, ๒๕๕๒) ความสุขในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องของความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก ชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ (Warr, ๒๐๐๗) ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีความสุขก็จะเกิดผลดีตามมาทั้งแก่ตนเองและองค์กร กล่าวคือ ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพบริการ เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องความสุขของบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, ๒๕๕๓) โดยให้ความใส่ใจทั้งในด้านความเป็นอยู่ที่ดี และการสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งนอกจากจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ลดอัตราการ

ขาดงาน และการลาออกแล้ว การสร้างให้คนในองค์กรมีความเป็นอยู่ดีและมีความสุข ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (กัลยาณี เสนาสู, ๒๕๕๘) โดยความสุข (Happiness) ที่สร้างขึ้นนั้นต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานความเป็นจริงและเกิดขึ้นจริงได้ตลอดจนต้องคำนึงถึงหลักจริยธรรม ศีลธรรมด้วย (Matin, Jones, Callen., ๒๐๐๕)

ในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข ก็ได้ให้ความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง จึงเร่งสร้างค่านิยมบุคลากร ๔ ด้านโดยนำตัวย่อจากชื่อกระทรวงสาธารณสุข คือ MOPH (Ministry of Public Health) มากำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคไม่ให้เกิดประชาชนเจ็บป่วย (P&P Excellence) ด้านการจัดระบบบริการสุขภาพ (Service Excellence) ด้านการพัฒนาคน (People Excellence) และด้านระบบบริหารจัดการที่มีคุณธรรม (Governance Excellence) (กฤษณา บุญโยประการ, ๒๕๖๐) พร้อมทั้งได้นำความสุขในการทำงานมากำหนดเป้าหมายของกระทรวงฯ ได้แก่ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน (กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๑) เนื่องจากตระหนักดีว่า ปัจจุบันบริบทของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โครงสร้างประชากรไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ พฤติกรรมด้านสุขภาพของประชาชนที่ก่อให้เกิดโรคไม่ติดต่อ (Non-Communicable Diseases : NCDs) มากขึ้น โรคติดต่ออุบัติใหม่ที่

3. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ 2 ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

เกิดขึ้นจากการคมนาคมที่เชื่อมต่อทั้งโลก การบาดเจ็บจากการจราจร การโฆษณาสินค้าและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ทางสื่อออนไลน์ที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขและบุคลากรต้องมีการปรับบทบาทและภารกิจ (โสภณ เมฆธน, 2559) ซึ่งการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมหมายถึงการมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ทรัพยากรมีอยู่จำกัด ปัจจัยเหล่านี้จึงล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขทั้งสิ้น การที่จะทำให้เกิดความสุขในองค์กรสาธารณสุข หรือให้เกิดการให้บริการที่ดีเทียบเท่าโรงพยาบาลเอกชนนั้น โรงพยาบาลภาครัฐทุกระดับจะต้องมีการพัฒนาระบบบริการ ทบทวนและปรับปรุงบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และกระบวนการภายในให้มีเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ทุกโรงพยาบาลให้บริการที่ดี รวดเร็ว ถูกต้อง และปลอดภัย เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อบริการสุขภาพประชาชนมากขึ้น (กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560) แต่อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการระงับ และโรงพยาบาลทั่วไปทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ยังขาดเครื่องมือที่ทันสมัย จึงทำให้โรงพยาบาลหลายแห่งมีการปรับตัวล่าช้า และต้องใช้ความพยายามสูงขึ้น ผู้รับบริการเกิดความไม่พึงพอใจต่อการบริการ ส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และอาจส่งผลทำให้สัมพันธภาพต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรอีกด้วย

โรงพยาบาล เป็นองค์กรประเภทหนึ่งซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย โครงสร้างบุคคล และสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้นสามารถที่จะเสริมสร้างและปรับปรุงได้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบเหล่านี้เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งหากองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลในองค์กรบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ มีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน อันจะนำไปสู่การมีความคิดสร้างสรรค์ และความเสียสละให้กับองค์กรและยอมนำไปสู่การเกิดความผูกพันในงานได้ (Litwin, G.H., & Stringer, R.A., 1968) แต่ปัญหาก็คือจะบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตัวเองสังกัดอยู่ เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรย่อมเกิดความเสียหาย เป้าหมายขององค์กรย่อมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว (รพ.ปัว) เป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับทุติยภูมิขนาด 120 เตียง มีเจ้าหน้าที่ทุกสายงาน จำนวน 469 คน เปิดให้บริการประชาชนในพื้นที่อำเภอปัว จังหวัดน่าน อีกทั้งยังเป็นโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่ายสายเหนือที่รองรับผู้ป่วยส่งต่อจาก 5 โรงพยาบาลสายเหนือ ประกอบด้วยโรงพยาบาลเชียงใหม่ โรงพยาบาลทุ่งช้าง โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลบ่อเกลือ และโรงพยาบาลสองแคว ด้วยภาระงานที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวทำให้ รพ.ปัว เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่ต้องประสบกับปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ต้องแบกรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นในขณะที่กำลังประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ อีกทั้งประชาชนที่มีความหลากหลายทางบริบทและชาติพันธุ์ต่างก็มี ความคาดหวังต่อคุณภาพบริการที่แตกต่างกันและเพิ่มมากขึ้นด้วย

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน (ต่อ)

นอกจากนั้น ยังประสบกับปัญหาสภาพแวดล้อมภายในที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากภาระงานที่มากเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรใน รพ.ปว.ทั้งสิ้น

จากผลจากการสำรวจระดับความสุข (Happinometer) ของบุคลากร รพ.ปว. ในปี ๒๕๖๗ พบว่า ด้าน Happy Body (สุขภาพกายดี) เท่ากับ ๖๖.๘๒ ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) เท่ากับ ๕๘.๒๒ ด้าน Happy Heart (หัวใจดี) เท่ากับ ๗๔.๔๖ ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) เท่ากับ ๗๐.๖๔ ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) เท่ากับ ๗๑.๕๕ ด้าน Happy Society (สังคมดี) เท่ากับ ๖๖.๕๗ ด้าน Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) เท่ากับ ๖๔.๖๐ ด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี) เท่ากับ ๕๙.๔๖ และ Happy Work Life (การทำงานดี) เท่ากับ ๖๓.๘๓ เฉลี่ยรวม เท่ากับ ๖๕.๑๓ ซึ่งอยู่ในระดับองค์กรต้องร่วมมือกันสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม การที่จะทำให้บุคลากรใน รพ.ปว. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขกับการทำงาน พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการสำรวจข้อมูลสภาพ ปัญหาหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดความสุขในการทำงาน และกรอบแนวคิดความสุข ๙ มิติ มาใช้วัดความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปว จังหวัดน่าน
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปว จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เก็บข้อมูล ณ จุดเวลาหนึ่ง (cross sectional study)

๒. ขอบเขตการวิจัย

๒.๑ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาชีพและสายสนับสนุนในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปว จังหวัดน่าน จำนวน ๔๖๙ คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร Taro Yamane (พิชิต ฤทธิ์จรรย์, ๒๕๕๐) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ ๒๑๖ คน

๒.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปว ประกอบด้วย ปัจจัย ๙ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนำและการบังคับบัญชา

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

๒.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗- เดือนมีนาคม ๒๕๖๘ รวมระยะเวลา ๕ เดือน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว ประกอบด้วยปัจจัย ๙ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนำและการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน ๖๓ ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ

ตอนที่ ๓ ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว โดยนำมาจากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ของ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหิดล ๙ ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy work-life) มีลักษณะแบบ Rating Scale ๕ ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว ประกอบด้วย วิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

๓. ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว วิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

๔. ข้อมูลระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๔.๘๑ มีอายุอยู่ในช่วง ๕๑ - ๖๐ ปี ร้อยละ ๖๐.๗๑ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๕๔.๒๐ มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป ร้อยละ ๔๘.๓๕ มีระยะเวลาการรับราชการ/พนักงานของรัฐ อยู่ในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน (ต่อ)

๕.๑.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=3.51$, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.23$, S.D.=0.76) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.69) ด้านการนำและการบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.61) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.2$, S.D.=0.59) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.20$, S.D.=0.78) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.66)

๕.๑.๓ ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.61) รองลงมาคือ ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ($\bar{X}=3.88$, S.D.= 0.78) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.61) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.78) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.84) ด้านสังคมดี (Happy Society) ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.61) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.77) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 0.69) และด้านการงานดี (Happy work-life) ($\bar{X}=3.15$, S.D.= 0.65)

๕.๑.๔ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ภาพรวมอยู่ในระดับดี สะท้อนว่าในปัจจุบันบุคลากรมีความสุขในการทำงานดี ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนและให้การดูแลเพื่อให้มีระดับความสุขยิ่งขึ้น

๕.๒.๑ เพื่อการคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการทำงาน มีการวางแผนนโยบายโดยมีบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการยอมรับในการทำงาน ให้การชื่นชมยินดีเมื่อมีโอกาสดำเนินการในงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายใต้บริบทสำคัญขององค์กร และควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหน่วยงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

ผลจากการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการป้องกันข้อขัดแย้งหรือกรณีพิพาทจากการปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสังกัด อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกระทรวงสาธารณสุข

๗. ความยั่งยืนและข้อค้นพบในการดำเนินการ

๗.๑ การวิจัยนี้เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้สถิติขั้นสูง นักวิจัยจึงต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ เกี่ยวกับการใช้สถิติในการวิจัย

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน (ต่อ)

๗.๒ การวิจัยนี้ต้องบูรณาการภารกิจกับหัวหน้ากลุ่มงาน/กลุ่ม/องค์กรในสังกัดหลายหน่วยงาน จึงต้องมีการประสานงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสม จึงจะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

๗.๓ การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จึงอาจมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนของข้อความถามและการกรอกข้อมูล นักวิจัยจึงต้องจัดการประชุมกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามให้มีความชัดเจน

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

การวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายของสาขาวิชาชีพ ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งความรู้ เวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งส่งผลกระทบต่อระยะเวลาและเกิดความล่าช้าในการติดตามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว ควรวางแผนในการกำหนดทิศทางการบริหารงานทุกระบบให้เป็นมีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๙.๒ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว ควรจัดสรรงบประมาณ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยกลวิธีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๙.๓ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว ควรสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรประจำปี เพื่อให้ได้ข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

- อยู่ระหว่างการขออนุมัติเผยแพร่ทางเว็บไซต์ สสจ.น่าน

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- นางสาวสุรีย์พรรณ วังแสง สัตว์ส่วนผลงาน ๑๐๐%

ลงชื่อ)


(นางสาวสุรีย์พรรณ วังแสง)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

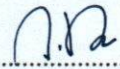
วันที่ ๒๔/มีนาคม/๒๕๖๘

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวสุรีย์พรรณ วังแสง	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ


(ลงชื่อ) 

(นายกิตติศักดิ์ เกษตรสินสมบัติ)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว

วันที่ ๒๖/มีนาคม/๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) 

(..... (นายอุษงค์ ชื่นชม)

(ตำแหน่ง) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

(วันที่) ๙ / เมษายน / ๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

แบบเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง การพัสดุ หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านด้วยระบบพีเอ็มเอสงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ ๒) บริการเป็นเลิศ ๓) บุคลากรเป็นเลิศ และ ๔) บริหารจัดการเป็นเลิศ (กองยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ๒๕๖๑ น. ๓๘) โดยได้กำหนดเป้าหมาย ให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการสนับสนุนการจัดบริการ มุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารการเงิน พสดุ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนใน อันจะช่วยผลักดันการดำเนินการพัฒนานโยบายด้านเศรษฐกิจสุขภาพ การเงินการคลังด้านสุขภาพ และหลักประกันสุขภาพของประเทศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านความเป็นเลิศในการให้บริการของกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินการคลัง และศึกษากฎ ระเบียบระบบการเงินการคลัง การพัสดุ ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่หน่วยงานอื่นๆ สามารถเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง การบริหารพัสดุที่มีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง การบริหารงานด้านการพัสดุ หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ด้วยระบบพีเอ็มเอสงานจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การบริหารหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน รับผิดชอบโรงพยาบาลทั่วไป ๑ โรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จำนวน ๑๕ โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจำนวน ๑๕ อำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒๘ แห่ง เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงาน การบริหารการเงินการคลัง การบริหารงานด้านการพัสดุ นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหารในการบริหารจัดการหน่วยงานในสังกัด

๓.๒ แนวความคิด

แนวความคิดการบริหารการเงินการคลัง

ระบบบริหารการเงิน (Financial Management) เรียกกันโดยทั่วไปในภาคเอกชน สำหรับในภาครัฐบาลเรามักเรียกเรื่องเดียวกันนี้ว่าการบริหารการคลังหรือการบริหารการเงินการคลัง ซึ่งหมายถึงการรับ การจ่าย เก็บรักษาและบริหารเงิน ในระดับรัฐบาลและระดับส่วนราชการทั้งที่เป็นเงินในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

การบริหารการเงินการคลังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งดำเนินการผ่านองค์กรของรัฐหลายระดับ ได้แก่ ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการระดับภูมิภาค องค์กรบริหารของรัฐบาลกลาง องค์กรบริหารของท้องถิ่น และองค์กรบริหารของรัฐวิสาหกิจ แต่ละองค์กรย่อมมีระบบการบริหารการเงิน ของตนเอง ซึ่งแตกต่างกันตามลักษณะขององค์กรและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

การบริหารการเงินการคลังในระดับส่วนราชการ

การบริหารการเงินการคลังในระดับส่วนราชการ ประกอบด้วยเรื่องสำคัญๆ ๔ เรื่อง คือ

1. การงบประมาณ เป็นแหล่งเงินที่สำคัญที่สุดของส่วนราชการ โดยในแต่ละปีงบประมาณส่วนราชการจะต้องยื่นคำขอของงบประมาณไปยังสำนักงบประมาณ เพื่อรวบรวมจัดทำเป็นรายละเอียดประกอบร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยจะต้องมีแผนงาน โครงการรองรับ ที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการของกระทรวงเจ้าสังกัด และแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล

2. การเงิน ได้แก่

๒.๑ การจ่ายเงิน งบประมาณที่ส่วนราชการได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณเป็นเพียงกรอบวงเงินที่มีไว้สำหรับใช้จ่ายโดยกำหนดประเภทรายจ่ายไว้อย่างกว้างๆ ส่วนราชการจะต้องใช้จ่ายเงินภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณแล้ว ส่วนราชการยังต้องใช้จ่ายเงินตามหลักเกณฑ์และอัตราค่าใช้จ่ายที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒.๒ การรับเงิน ส่วนราชการที่จัดเก็บเงินหรือได้รับเงินไว้เป็นกรรมสิทธิ์ไม่ว่าจะได้รับตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ หรือได้รับชำระตามอำนาจหน้าที่หรือสัญญาหรือได้รับจากการให้ใช้ทรัพย์สิน หรือเก็บดอกผลจากสินทรัพย์ของราชการ ส่วนราชการนั้นจะต้องนำเงินดังกล่าวส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

๒.๓ การเก็บรักษาเงิน ส่วนราชการอาจเก็บเงินนอกงบประมาณ เงินรายได้แผ่นดินที่ได้รับไว้จากบุคคลภายนอกและเก็บเงินงบประมาณที่เบิกจากคลังไปแล้วแต่ยังไม่ได้จ่ายไว้ได้ชั่วคราว ภายในระยะเวลา วงเงิน และหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓. การพัสดุ การใช้จ่ายเงินบางประเภทที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกในลักษณะการซื้อหรือการจ้าง ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

๔. การบัญชี กระทรวงการคลัง ได้กำหนดมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ตามเกณฑ์คงค้าง (Accrual Basis) เพื่อให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติด้วยการนำรายการทางการเงินไปบันทึกบัญชี และสรุปผลเป็นรายงานการเงิน

การพัฒนาระบบการเงินการคลังเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๖ เห็นชอบให้ปรับเปลี่ยนระบบการเงินการคลัง เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ เรียกว่า ระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS (Government Fiscal Management Information System) โดยระบบงานนี้ได้เริ่มใช้งานกับส่วนราชการทุกแห่งทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมา

มาตรการในการขับเคลื่อนด้านการเงินการคลังของกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการหลักด้านสุขภาพในประเทศไทยได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุขยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (governance excellence) แผนงานที่ ๑๓ การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังด้านสุขภาพ ซึ่งได้วางมาตรการในการขับเคลื่อนด้านการเงินการคลังไว้ ๕ มาตรการดังนี้

๑. พัฒนาระบบบัญชี (Accounting)

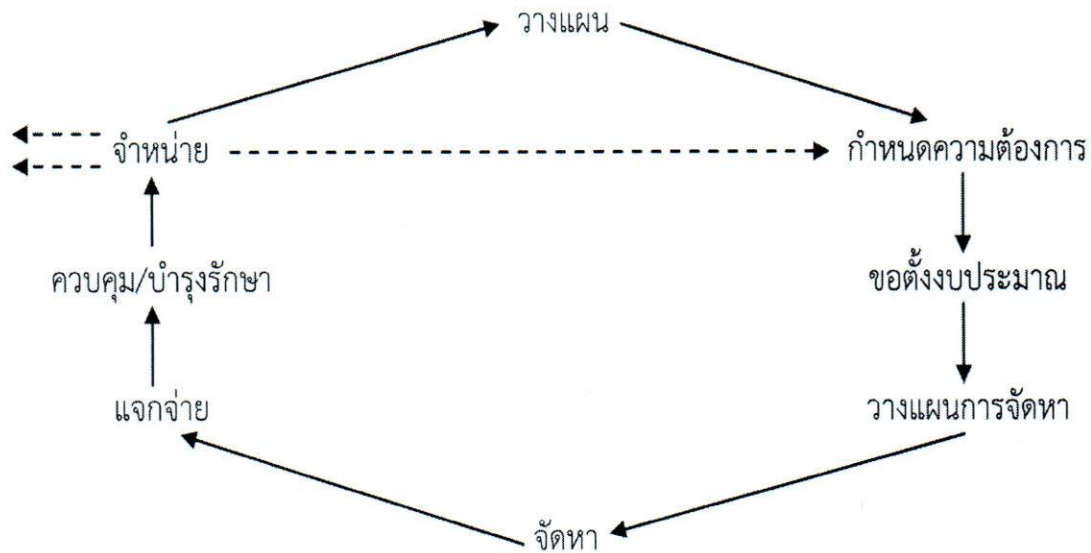
๒. การจัดสรรเงินอย่างเพียงพอ (Budgeting)

๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลัง ด้านเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ(Competency)

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารด้านการเงินการคลัง (Division of regional health)

๕. ติดตาม กำกับ เครื่องมือประสิทธิภาพทางการเงินวางระบบเฝ้าระวัง (Efficiency)

การบริหารงานพัสดุ



การบริหารพัสดุ ตามที่สำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรมบัญชีกลางกำหนดแบ่งเป็น ๕ ระยะ คือ

- ระยะที่ ๑ - การกำหนดความต้องการและการขอตังงบประมาณ
- ระยะที่ ๒ - การเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง
- ระยะที่ ๓ - การจัดซื้อจัดจ้าง
- ระยะที่ ๔ - การบริหารสัญญา
- ระยะที่ ๕ - การควบคุมและการจำหน่ายพัสดุ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resource Development)

เป็นการใช้การฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (Key Competency) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Learning Activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร เครื่องมือที่มักใช้เพื่อการพัฒนา มี ๑๐ วิธีดังนี้

๑. การฝึกอบรม (Training) กระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มพูน ความรู้ทักษะและความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๒. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (OJT: On The Job Training) การเพิ่มพูน ทักษะ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเรียนรู้และฝึกฝนโดยทันทีในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกัน

๓. การสอนงาน (Coaching) การดึงศักยภาพของทีมงานโดยการใช้คำถามและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง มีวิธีการปฏิบัติด้วยตัวเอง ตาม Style ของตัวเอง

๔. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) มุ่งเน้นที่เส้นทางในสายอาชีพ โดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานนั้น คอยชี้แนะและกำหนดแนวทางการพัฒนาให้กับพนักงาน

๕. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การสร้างแนวคิดและวิธีการที่เหมาะสมในฐานะที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆมาก่อน เพื่อให้ง่ายและรวดเร็วในการนำไปปรับใช้ได้ทันทีโดยไม่ต้องทดลองด้วยตัวเอง

๖. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆ เพิ่มเติมทำให้สามารถทดแทนกันได้ในที่ทำงานของตัวเองอีกทั้งเตรียมตัวในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ในอนาคต

๗. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเน้นให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพที่สูงขึ้น มีคุณค่ามากกว่าการส่งมอบหมายตามปกติเป็นการกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองเพิ่มขึ้น

๘. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านปริมาณและระยะเวลาที่จำกัด เพื่อพัฒนาความสามารถด้านความเร็วและการรองรับปัญหาที่เกิดขึ้น จากงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๙. การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ในการใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นตัวอย่าง สร้างความคุ้นเคยกับการทำงานที่มีคุณภาพ ให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองตามแบบอย่างที่ยึดถือได้ง่ายขึ้น

๑๐. การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) การเรียนรู้กับความสำเร็จของผู้อื่นทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนมีแรงบันดาลใจในการทำมาปรับปรุงกับที่ทำงานของตัวเอง เกิดความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

ระบบพี่เลี้ยง (MENTORING SYSTEM)

ปัจจุบันในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นช่วงเวลาแห่งการปรับกระบวนการ และสร้างนวัตกรรม ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตามยุคสมัย ให้ความสำคัญทั้งด้านการจัดสรรทรัพยากร บุคลากร และเทคโนโลยี ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) จึงเป็นหนึ่งในเทคนิคสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งจะปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และสามารถนำศักยภาพมาพัฒนาตนเองและองค์กรได้

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

หมายถึง ระบบที่พี่เลี้ยงดูแลช่วยเหลือสนับสนุน และให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าโดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานและประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล

การสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

การสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถ ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอน และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้ฝึกสอน ถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามที่ผู้ฝึกสอนงานต้องการในระบบราชการในยุคปัจจุบัน ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) จึงเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นช่องทางที่ดีสำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการเรียนรู้ระบบ วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานไปตามวิธีการที่ทำต่อเนื่องกันมา และเป็นวิธีการที่ง่ายต่อผู้ฝึกสอน (Mentor) และผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติในรูปแบบเดิม ๆ ทักษะระบบการฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานนิยมปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถกระทำได้ ได้แก่

- ผู้ฝึกสอนงาน กำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ผู้ฝึกสอนงานบอกปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ผู้ฝึกสอนงานกำหนดระยะเวลา และข้อเสนอแนะ รวมทั้งแก้ไขสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงกระทำ

หลักการสอนงานการโค้ช (Coaching) และการสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

บทบาทของผู้บังคับบัญชา คือการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มอบหมายให้ทุกคนร่วมกันทำงาน นำไปสู่จุดหมายเดียวกัน คอยวิเคราะห์ปัญหาเมื่อติดขัด และชี้แนะแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแง่คิดในการ

ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สะดวกขึ้น เบาแรงขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีทักษะในการถ่ายทอด และ สอนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี การสอนงาน แบ่งออกได้เป็น ๒ หลักสำคัญ ๆ ได้แก่ การสอนงานโดยวิธีการโค้ช (Coaching) และการสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

การสอนงานโดยวิธีการโค้ช (Coaching)

การโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้ฝึกสอนงาน ที่จะดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจาก ผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด การโค้ช (Coaching) คือกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ฝึกสอนงานมักจะกระทำการฝึกสอนงานโดยการตั้งคำถาม และ เป็นเพื่อนชวนคิด โดยพยายามในการให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้แก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตนเอง โดยหลักสำคัญของการโค้ช คือ ผู้ฝึกสอนงานจะถามผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอนงานรอ คำตอบจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอนงานสร้างงานให้เกิดขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงาน และผู้ฝึกสอนงานช่วยผู้ปฏิบัติงาน ทำงานโดยไม่ใช้การสอนงาน ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนงานใช้ดึงศักยภาพและ ประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้ ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถาม การถามทำให้เกิดกระบวนการ คิด วิเคราะห์ แยกแยะ และค้นหาคำตอบ การถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อผู้ปฏิบัติงานถูกถามจะต้อง พยายามคิด และหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง

๓.๓ ข้อเสนอ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง การบริหารงานด้านการพัสดุ หน่วย บริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ด้วยระบบพี่เลี้ยงสอนงาน จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการ วางแผนตัดสินใจในการดำเนินการตามโครงการ กำกับ ติดตามงาน ซึ่งในการบริหารจัดการด้านการเงินการ คลัง การบริหารงานพัสดุ ของจังหวัดน่านหากผู้ฝึกสอนงาน มีระบบการสอนงานโดยวิธีการโค้ช (Coaching) และการฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) อย่างถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสภาวะการณ์ก็จะส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ ที่ปรึกษา ได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งมีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น และผล สุดท้ายก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักองค์กร เนื่องจาก ได้รับความช่วยเหลือ การสอนงาน การสนับสนุน ทั้งการมีความรู้สึกรักใจ และเป็นมิตรกับผู้ฝึกสอน หรือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหากมีข้อผิดพลาด ถือว่าเป็น ข้อผิดพลาดร่วมกัน ช่วยแก้ปัญหา จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และ ยั่งยืนโดยอาศัยวิธีการดังนี้

๑. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง การบริหารงานด้าน การพัสดุ หน่วยบริการ โดยพิจารณาบุคลากรจากหน่วยบริการที่มีการบริหารจัดการด้านนั้นดี มีความรู้ ความสามารถ กำหนดทีมงานพี่เลี้ยงและหน่วยบริการผู้รับการดูแล/น้องเลี้ยง (Mentee) อย่างชัดเจน โดยให้ มีบทบาทหน้าที่

๑.๑ ลงพื้นที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สอนงาน สอบทาน ควบคุมกำกับในทุกขั้นตอน ของกระบวนการทำงาน ในด้านการเงินและบัญชี ด้านการพัสดุ และด้านการจัดเก็บรายได้ ที่ยัง พบว่ามีปัญหา เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการของโรงพยาบาลมีคุณภาพและมีมาตรฐาน ตาม ระเบียบของทางราชการที่กำหนด

๑.๒ ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามที่ได้ข้อเสนอแนะไว้อย่างต่อเนื่อง โดย เชื่อมประสานข้อมูลกับคณะกรรมการพัฒนาระบบการเงินการคลัง (Chief Financial Officer : CFO)

๑.๓ รายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่อนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดน่านและคณะกรรมการพัฒนาระบบการเงินการคลัง เป็นประจำทุกเดือน

๒. ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในเรื่องการให้ความรู้ การติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์ สถานการณ์ และข้อสั่งการ จัดทำ Line official คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังหน่วยบริการ ใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกันโดยตรง

๓. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้รับฟังปัญหาและอุปสรรคของหน่วยบริการทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ลำดับที่	ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น	แนวทางแก้ไข
๑	การยอมรับของผู้บริหารและคณะทำงานของหน่วยบริการผู้รับการดูแล/น้องเลี้ยง (Mentee) ซึ่งอาจถูกมองว่าการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมนั้นดีอยู่แล้ว	การพูดคุย ชี้แจงเหตุผล การสร้างความสัมพันธ์ก่อนการดำเนินการ การคัดเลือกหัวหน้าทีมผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ควรจะต้องมีความอาวุโสในงาน ตลอดจนประสบการณ์การทำงานนั้น ๆ ที่สูงกว่าผู้ผู้รับการดูแล
๒.	เนื่องจากการปฏิบัติงานของทีมผู้ฝึกสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มีงานประจำซึ่งอยู่ต่างหน่วยบริการ อาจส่งผู้ต่อระยะเวลา และประสิทธิภาพที่จะเข้าไปดูแล	ควรมีการออกคำสั่งอย่างเป็นทางการ การกำหนดแผนการดำเนินการล่วงหน้า ที่ชัดเจน รวมทั้งควรมีการติดตามประเมินผล การสอนงาน ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับระบบแล้ว ยังเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพของบุคคล ตลอดจนระบบของพี่เลี้ยงไปในตัวด้วย

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง การบริหารพัสดุ

๒. เพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและการประสานในการสนับสนุนหน่วยบริการมีความคล่องตัวมากขึ้น

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของหน่วยบริการที่มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผน

๒. ระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/ข้อผิดพลาดในการจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่าย ลดลงลดลง

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสุรีย์พรรณ วังแสง)

(ตำแหน่ง) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๒๔/มีนาคม/๒๕๖๘