

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงานผู้รับผิดชอบร่วม : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

แผนงานที่ 5 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร

โครงการ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย : หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง (สสจ./รพศ./รพท./รพช./รพ.สต.) ในเขตสุขภาพที่ 8 ตัวชี้วัด : 1. อภพ.กระทรวงสาธารณสุข อนุมัติการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ 2. ผู้ผ่านการประเมินบุคคลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60			
สถานการณ์/ ข้อมูลพื้นฐาน	เขตสุขภาพที่ 8 ดำเนินการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 893 อัตรา (ขาขึ้น) แยกจำนวน รายจังหวัดเดิมข้อมูล			
GAP	1. มีชกพ. แล้ว จำนวน 16 อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นเพิ่มไม่ได้ 2. ไม่ผ่านการตรวจคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เช่น 2.1 ข้อมูลตำแหน่ง จ.18 และอัตรากำลังไม่ตรงกันกับ งาน กลุ่มงาน หน่วยงาน ที่ขอกำหนด - ตำแหน่งที่นำมากำหนดเป็นระดับสูงขึ้น - ตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชา 2.2 จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ครบตามที่หนังสือ 148 กำหนดหรือไม่ 2.3 ไม่ดำเนินการออกคำสั่งย้าย หลังจาก อ.ก.พ.สป. มีมติอนุมัติให้ตัดโอนตำแหน่ง และไม่บันทึกคำสั่งในระบบ 2.4 ข้อมูลตำแหน่ง ตามอัตรากำลังยังเป็นโครงสร้างเดิม 2.5 ไม่ตรวจสอบการเกลี้ยตำแหน่งที่อยู่ระหว่างดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จึงทำให้มีการยกเลิกมติ อ.ก.พ.สป. 3. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจ การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สายงานพยาบาลวิชาชีพ ที่เกี่ยวกับหนังสือ นร. 148			
ยุทธศาสตร์/ มาตรการ	กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ การบริหารตำแหน่ง การกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและการ ประเมินผลงานวิชาการ	กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน การดำเนินงานประเมินผลงานวิชาการ	กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนากลไก การสนับสนุน การนำเสนอผลงานวิชาการในระดับพื้นที่	กลยุทธ์ที่ 4 : กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล
กิจกรรมหลัก	1. ชี้แจงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดทำแผนการประเมินผลงานวิชาการให้ แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน	1. ประชุมบุคลากรเพื่อเตรียมความ พร้อมการดำเนินการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้	1. สร้างช่องทางการนำเสนอผลงาน วิชาการ การจัดเวทีนำเสนอ ผลงานวิชาการ	1. แจ้งผลการประเมินภายใน 7 วัน 2. หน่วยงานจัดทำคำสั่งเพื่อแต่งตั้งให้ ข้าราชการดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ

	<p>2. จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงรูปแบบวิธี ประเมินผลงานวิชาการ</p> <p>3. จัดทำแผนงานโครงการเพื่ออบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจการดำเนินการคัดเลือกและการประเมินผลงานวิชาการ</p> <p>4. จัดทำข้อมูลการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อติดตามการส่งผลงานวิชาการ</p> <p>5. ประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินผลงานวิชาการ</p>	<p>ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>2. อบรมบุคลากรในการจัดทำผลงานเพื่อประเมินผลงานวิชาการ</p> <p>3. มีทีมพี่เลี้ยงการพัฒนาผลงานวิชาการระดับพื้นที่</p>	<p>การจัดทำเว็บไซต์ การจัดทำวารสารออนไลน์ การจัดทำวารสาร</p> <p>2. การจัดทำฐานข้อมูลผลงานวิชาการ</p>	
<p>ระดับความสำเร็จ</p>	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <p>1. มีแผนการดำเนินงานคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน</p> <p>2. มีรูปแบบ วิธี ประเมินผลงานวิชาการ</p> <p>3. มีแผนงานโครงการเพื่ออบรมพัฒนา</p> <p>4. ออกพ.กระทรวงสาธารณสุข อนุมัติการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ</p>	<p>ไตรมาสที่ 2</p> <p>1. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ แล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</p>	<p>ไตรมาสที่ 3</p> <p>กรรมการอ่านผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของผู้ได้รับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ</p>	<p>ไตรมาสที่ 4</p> <p>ผู้ผ่านการประเมินบุคคลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสายงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p>

