



ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้
อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ ตำแหน่งว่างทุกกรณี และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ
ไปกรณีเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/
ว ๖๕๐๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยมอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด นั้น

คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘
มีมติให้ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินฯ	ส่วนราชการ
๑	นายชยกร สุวรรณจรัส	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขต สุขภาพ กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการ
ประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศ ผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลา
ดังกล่าวแล้ว ผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใด
จะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายกฤษณ์ สกุลแพทย์)

ประธานกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่งที่ ได้รับการคัดเลือก	ตำแหน่ง เลขที่	หมายเหตุ
๑	นายชยกร สุวรรณจรัส	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ภารกิจสนับสนุน การดำเนินงานเขตสุขภาพ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๒๗๘๑๘	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ภารกิจสนับสนุน การดำเนินงานเขตสุขภาพ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ	๒๗๘๑๘	เลื่อนระดับ
	ชื่อผลงานส่งประเมิน ลำดับที่ ๑	ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖				๑๐๐%
	ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน	การพัฒนาระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของบุคลากรในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖				
	รายละเอียดเค้าโครงผลงาน “แนบท้ายประกาศ”	สุชาติ หนองนงนงค์				

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ มิถุนายน ๒๕๖๗ - ตุลาคม ๒๕๖๗

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ในฐานะนักทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังระดับเขต การสนับสนุนการกระจายอัตรากำลังทุกสายวิชาชีพ การวิเคราะห์และจัดการฐานข้อมูลอัตรากำลังระดับเขต ครอบคลุมทุกวิชาชีพและหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรก่อนประจำการ และระหว่างประจำการ

๓.๒ การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูล และแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

๓.๓ ทบทวนความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องการความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.๔ ข้อมูลทั่วไปของเขตสุขภาพที่ ๖ รวมไปถึงสถิติการสูญเสียบุคลากรตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพย้อนหลัง เช่น การลาออก การย้าย และการโอน เป็นต้น

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ลักษณะการดำเนินการวิจัย แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey's research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นกรณีพิเศษ ในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๕๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS), ๒๕๖๖) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ R.V.Krejcie & D.W.Morgan กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ จำนวนทั้งสิ้น ๒๕๗ คน เพื่อให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็น ๓๐๐ คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่าง ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman & Rank Order Correlation) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๘๕ คน ร้อยละ ๙๕.๐๐ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๒๖๙ คน ร้อยละ ๘๙.๗๐ สถานภาพสมรส โสดมากที่สุด จำนวน ๒๔๐ คน ร้อยละ ๘๐.๐๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรีทั้งหมด มีจำนวน ๓๐๐ คน ร้อยละ ๑๐๐ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน ๒๘๓ คน ร้อยละ ๙๔.๓๐ รายได้ต่อเดือนทั้งหมดมากที่สุด คือ เงินเดือนระหว่าง ๒๕,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๖ คน ร้อยละ ๔๘.๗๐ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ๖ - ๑๐ ปี

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.87$) และความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.92$) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.91$)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนทั้งหมด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับน้อย (ค่า $r_s = .21 - .50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเสียสละเพื่อองค์กร (ค่า $r_s = -.015$) ในขณะที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับน้อยมาก (ค่า $r_s = .149, .189$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยมาก (ค่า $r_s = .184$)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับน้อย (ค่า $r_s = .21 - .50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า $r_s = .337, .551, .577, .563$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า $r_s = .577, .573, .525$ ตามลำดับ) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า $r_s = .506$)

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๒.๑ การเลือกตัวอย่าง กำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายโดยวิธี Satisfy Sampling

- ๑) จำแนกกลุ่มบุคลากรแบ่งออกเป็นรายจังหวัด จำนวน ๘ จังหวัด
 - ๒) จำแนกกลุ่มบุคลากรแบ่งออกเป็นรายกลุ่มประเภทโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ในแต่ละจังหวัด
 - ๓) สุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนเป็นรายระดับโรงพยาบาล
 - ๔) สุ่มจับสลากแบบง่ายจากรายชื่อบุคลากรในโรงพยาบาลที่กำหนด
 - เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) ของประชากรเป้าหมาย ยินยอมให้เข้าร่วมมือ
 - เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ของประชากรเป้าหมาย บุคลากรที่ได้รับ
- การบรรจุในสถานการณ์ ที่มีการย้ายออกนอกเขตสุขภาพที่ ๖ การโอน ลาออกจากราชการ และคนที่ไม่ยินยอมให้เข้าร่วมมือ
- เกณฑ์การถอน (Withdrawal criteria) ของประชากรเป้าหมาย (ไม่มี)
 - เกณฑ์การยุติ (Termination criteria) ของประชากรเป้าหมาย สามารถถอนการยินยอมได้เสมอ

๔.๒.๒ วิธีดำเนินการวิจัย

๑) การจัดทำร่างงานวิจัย และเสนอขอจริยธรรมวิจัย

๒) การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัด เป็นแบบสอบถาม ๑ ชุด ที่แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน ๗ ข้อ (เป็นข้อคำถามปลายปิด) ส่วนที่ ๒ ด้านลักษณะงาน จำนวน ๑๒ ข้อ (เป็นข้อคำถามเลือกตอบแบบ ๕ ระดับ) ส่วนที่ ๓ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๒๔ ข้อ (เป็นข้อคำถามเลือกตอบแบบ ๕ ระดับ) ส่วนที่ ๔ ความผูกพันองค์กร จำนวน ๑๘ ข้อ (เป็นข้อคำถามเลือกตอบแบบ ๕ ระดับ) โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการศึกษา ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ ๐.๙๓ และการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ ด้วยสถิติ Cronbach's alpha ด้านลักษณะงาน เท่ากับ ๐.๘๐ ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๐.๘๙ ด้านความผูกพันองค์กร เท่ากับ ๐.๘๖

๓) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

- จัดทำ Google form แบบสอบถาม และลิงก์เป็น QR Code เพื่อกรอกข้อมูลตามแบบสอบถาม
- จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล และให้ความยินยอมการตอบแบบสอบถาม พร้อมแนบลิงก์เป็น QR Code และประสานผู้รับผิดชอบด้านงานบุคคลช่วยกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ตรวจสอบ และติดตามการกรอกแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานที่คำนวณกลุ่มเป้าหมายไว้

- การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่าง ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman & Rank Order Correlation) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒.๓ เป้าหมายของงาน

มีผลงานวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ จำนวน ๑ เรื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และสายงานอื่นๆต่อไป

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

๑) ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖

๒) ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม มีผลดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ไม่แตกต่างกัน

- ปัจจัยด้านลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อยู่ในระบับน้อย (ค่า rs = .๒๑ - .๕๐)

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อยู่ในระบับน้อย (ค่า rs = .๒๑ - .๕๐)

ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในทางวิชาการและการพัฒนานโยบายในอนาคต และสามารถนำไปวิเคราะห์ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบอัตราการสูญเสียของพยาบาลวิชาชีพ (การลาออก การย้าย และการโอน) ก่อนและหลังการดำเนินการปรับปรุงตามผลการวิจัย หรือการวัดประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัย

๕.๑ เชิงคุณภาพ

๑) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุติมา หลักทอง (๒๕๕๗) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิราติ พันธะจับสิงห์ (๒๕๖๔) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานที่ทำงาน สถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิรากุล อุยน์นันทพิทักษ์ (๒๕๖๗) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด The Employee Engagement of personnel of Trat Provincial Public Health Office ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

๒) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุติมา หลักทอง (๒๕๕๗) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศ อุศมา (๒๕๖๐) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน

๓) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร จันทรเพ็ญ (๒๕๕๗) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อการ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้นอกจากนี้ยังพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (๒๕๕๗) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิรากุล อุยน์นันทพิทักษ์ (๒๕๖๗) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ทั้งสองด้านจะช่วยเสริมสร้างมุมมองที่ครบถ้วนเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมในบริบทของการบริหารบุคลากรทางการแพทย์ในอนาคต และการวิจัยนี้ไม่เพียงแต่ทำให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตัวบุคคลและองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในอนาคตเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ได้เป็นอย่างดี

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนบุคลากรสายงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ โดยการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนี้

๑) กำหนดแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพ

๒) ปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงาน และน่าอยู่

๓) สร้างทีมงาน (Teamwork) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีมที่มีประสิทธิภาพ

๔) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

๕) ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดแนวทางหรือนโยบายด้านบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การเก็บข้อมูล : การจัดทำแบบสอบถามและการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างอาจทำได้ยาก โดยเฉพาะเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีตารางเวลาที่ไม่แน่นอน และอาจต้องทำงานในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

๗.๒ การตอบแบบสอบถาม : ผู้ตอบอาจมีความลังเลที่จะเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือความคิดเห็นที่อาจถูกมองในทางลบเกี่ยวกับองค์กร เช่น ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสภาพการทำงาน

๗.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดจากการเก็บข้อมูลในหลายรูปแบบอาจต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน เช่น การใช้โปรแกรมสถิติซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำหรับนักวิจัยที่ไม่มีประสบการณ์มากนัก เนื่องจากไม่คุ้นเคยกับสถิติต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการวิเคราะห์ และโปรแกรมทางสถิติมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เครื่องมือที่เคยใช้ในโปรแกรมรุ่นเดิมเปลี่ยนไป

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๗.๑ ความไม่แน่นอนของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบอาจไม่ตรงตามความเป็นจริง โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกส่วนตัว ต่อองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นไปได้ยากในการที่จะให้ผู้ตอบแบบสอบถามไว้วางใจในความเป็นส่วนตัวของข้อมูลอย่างแท้จริง

๗.๒ การเก็บแบบสอบถาม : พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐมีภาระงานค่อนข้างหนัก ทำให้มีความตึงเครียดของการทำงาน อาจทำให้ปฏิกิริยาต่อการทำวิจัยอาจลดลง เนื่องจากบุคลากรอาจมุ่งเน้นไปที่การดูแลผู้ป่วยมากกว่าที่จะตอบแบบสอบถาม

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรให้มีความชัดเจน และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรมากกว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

๒) ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ในการให้ความอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติ โดยเน้นการมีส่วนร่วม และอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการสนับสนุน และการส่งเสริมด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่คุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างกลุ่มงานของบุคลากร เพื่อให้แต่ละกลุ่มงานมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานของกันและกันซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและช่วยให้การติดต่อประสานกัน และการทำงานเป็นทีมเป็นไปด้วยดี

๒) ควรจัดกิจกรรมสร้างพลัง และส่งเสริมความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร เช่น จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สิ่งดี ๆ ประกटนวัตกรรมการทำงาน บุคลากรตัวอย่าง เพื่อสร้างความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกองค์กร และเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ในตัวบุคคล สืบทอดให้แก่บุคคลอื่น

๓) ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านขวัญและกำลังใจ บรรยากาศในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น กีฬาสาธารณสุข ทำบุญตักบาตรตามประเพณี งานปีใหม่ เป็นต้น

๙.๓ ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทน ในกลุ่มบุคลากรเฉพาะตำแหน่ง หรือเฉพาะสาขางาน เช่น นายแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อนำมากำหนดแนวทาง หรือนโยบายด้านบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

เผยแพร่ผลงานวิชาการโดยการนำเสนอผลงาน Oral Presentation ประเภทวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ในการประชุมวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิชาการ ระดับจังหวัด ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

๑๑. สัตว์ส่วนผลงานของผู้ขอประเมิน ร้อยละ ๑๐๐

๑๒. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑) นายชยกร สุวรรณจรัส

สัดส่วนของผลงาน ร้อยละ ๑๐๐

๒) สัดส่วนของผลงาน..... (ระบุร้อยละ)

๓) สัดส่วนของผลงาน..... (ระบุร้อยละ)

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) 

(นายชยกร สุวรรณจรัส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(วันที่) ๑๖ / ธันวาคม / ๒๕๖๗

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นายชยกร สุวรรณจรัส	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) 

(นายวิชัย ธนาโสภณ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิทยาสัยมคุณ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖

(วันที่) ๑๖ / ธันวาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) 

(นายมนู ศกุลสกุล)

สาธารณสุขนิเทศก์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖

(วันที่) ๑๗ / ธันวาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง การพัฒนาระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของบุคลากรในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖

๒. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๘/ว ๖๕๐๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ซึ่งการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอ ประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลงาน คือ กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือสำนักงาน เขตสุขภาพ แล้วแต่กรณี ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อดำเนินการ ประเมินผลงานต่อไป หากส่งผลงานไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง ต้องดำเนินการประเมินบุคคล (คัดเลือก) ใหม่ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานไปยังหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลงาน คือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือสำนักงานเขตสุขภาพ แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน (ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม) ในปีงบประมาณนั้น ซึ่งผลการประเมินของคณะกรรมการ ประเมินผลงาน จะแบ่งออกเป็น ๔ ข้อ ดังนี้

๑. ผ่านการประเมิน หมายถึง ผลงานที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นว่ามีประโยชน์ มีคุณภาพ และแสดงถึงความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ขอประเมิน

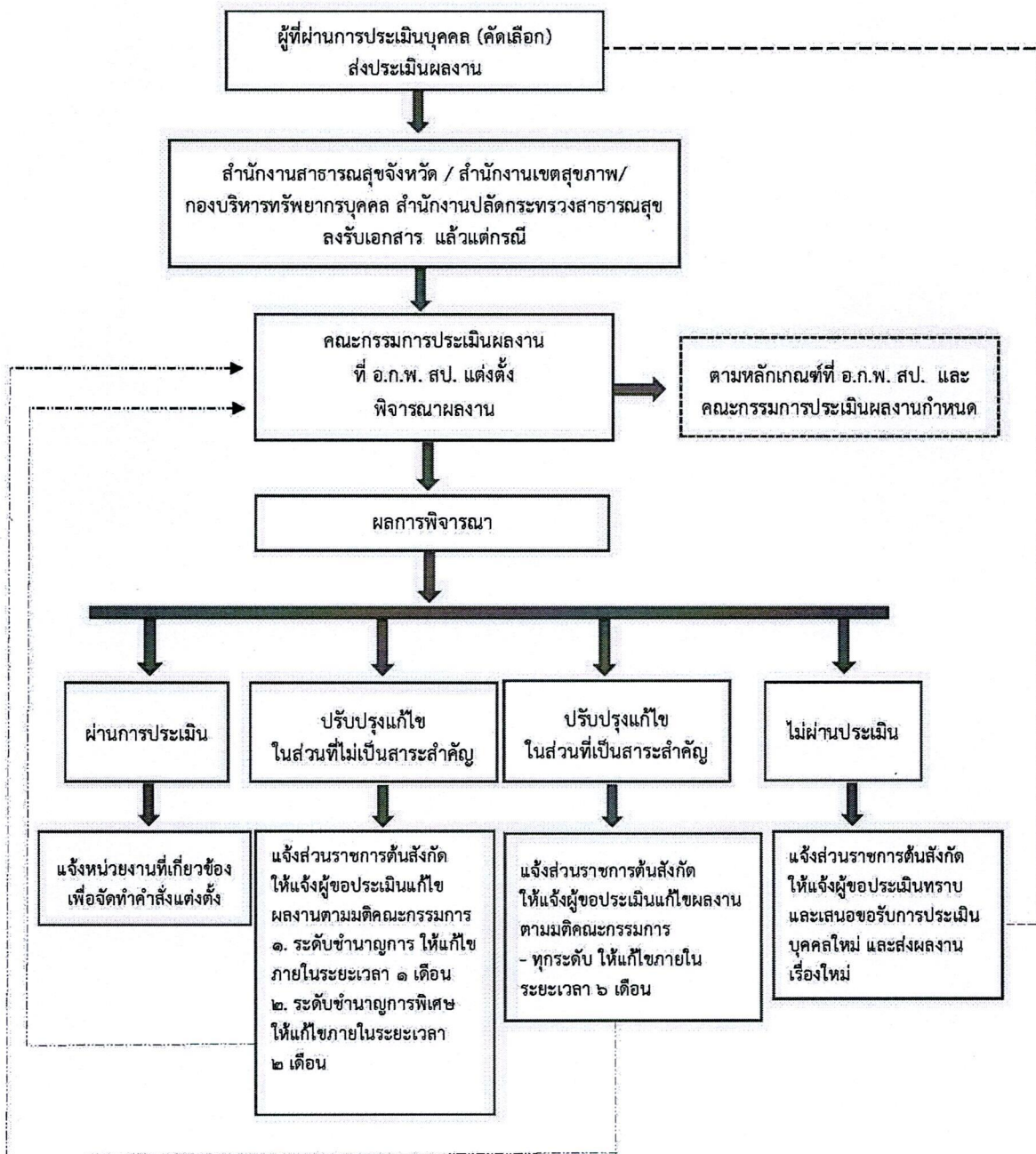
๒. ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ หมายถึง ให้ผู้ขอประเมินดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลงานในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งรวมถึงข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ ให้ปรับปรุงแก้ไขภายใน ๑ เดือน ระดับ ชำนาญการพิเศษ ให้ปรับปรุงแก้ไขภายใน ๒ เดือน นับจากวันที่ผู้ขอประเมินรับทราบการแจ้งให้แก้ไขปรับปรุง เมื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาอีกครั้ง

๓. ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ หมายถึง ผลงานยังมีคุณภาพไม่ถึงระดับ ที่ขอประเมิน แต่เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ในเชิงวิชาการสามารถปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ได้ ให้ผู้ขอประเมินดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งรวมถึงข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับจากวันที่ ผู้ขอประเมินรับทราบ การแจ้งแก้ไข เมื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาอีกครั้ง

๔. ไม่ผ่านการประเมิน หมายถึง ผลงานมีคุณภาพไม่ถึงระดับที่ขอประเมิน ไม่มีประโยชน์ในเชิง วิชาการ หรือไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ กรณีที่ปรับปรุงแก้ไขผลงานไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ถือว่าไม่ประสงค์ส่งผลงาน ให้ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งดำเนินการประเมินบุคคลใหม่ และให้ส่งผลงานเรื่องใหม่

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดขั้นตอนการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้



หมายเหตุ

การปรับปรุงแก้ไขผลงานทั้งส่วนที่ “ไม่เป็นสาระสำคัญ” และ “ส่วนที่เป็นสาระสำคัญ” ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงแก้ไข
ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละกรณี ทั้งนี้ นับจากวันที่ผู้ขอรับการประเมินได้รับทราบการแจ้งแก้ไข

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดชลบุรี (สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖) มีบทบาทหน้าที่หลักในด้านการบริหารงานบุคคล พัฒนาศักยภาพ และ
สนับสนุนงานวิจัย รวมถึงการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ในตำแหน่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมอบหมายให้สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ได้แก่ ตำแหน่ง
นายแพทย์ ๑๗ สาขา ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักเทคนิคการแพทย์
นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล
นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ และยังมีมอบหมายให้กำกับ ติดตาม และ
เป็นผู้ให้คำปรึกษาให้กับหน่วยงานในภูมิภาคสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ โดยผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

เขตสุขภาพที่ ๖ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ได้มอบนโยบายการประเมินผลงานวิชาการโดยขอให้ดำเนินการให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และยึดหลักวิชาการที่สามารถใช้งานได้จริง ซึ่งการประเมินผลงานดังกล่าว นั้น มีขั้นตอนการดำเนินงานหลายขั้นตอน และมีบุคลากรสาธารณสุขส่งประเมินผลงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ในบางครั้งคณะกรรมการประเมินผลงานไม่สามารถอ่านผลงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานได้รวดเร็ว ทำให้มีบุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานขอติดตามขั้นตอนการส่งประเมินผลงานของตนเองผ่านช่องทางโทรศัพท์สำนักงานอยู่เป็นประจำอยู่ในกระบวนการใด และจะแล้วเสร็จเมื่อใด บางรายส่งเอกสารประเมินผลงานมายังสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ เพื่อลงรับเอกสารผ่านช่องทางไปรษณีย์ ซึ่งการจัดส่งเอกสารผ่านช่องทางไปรษณีย์เอกสารอาจเกิดการสูญหายระหว่างจัดส่ง ทำให้ส่วนใหญ่เดินทางมาส่งผลงานวิชาการด้วยตนเอง หรือก็จะมีการติดตามว่าได้รับเอกสารดังกล่าวหรือไม่ และจะลงรับเอกสารให้ในวันใด โดยการติดตามดังกล่าวทำให้การเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องการประเมินผลงานสายงานต่าง ๆ แต่ติดภารกิจไม่สามารถให้ข้อมูลได้ทันทั่วทั้งที่ ส่งผลให้ความพึงพอใจในการรับบริการลดลง และเจ้าหน้าที่ไม่สามารถมุ่งเน้นไปทำงานที่มีความสำคัญและสร้างสรรค์มากกว่าการตอบคำถามที่เกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสาร ลงรับเอกสาร ประชุมพิจารณาประเมินผลงาน หรือมติของคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่ผ่านมามีบุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานวิชาการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ รับผิดชอบ จำนวน ๘๖๗ ราย ซึ่งตำแหน่งสายงานที่ส่งมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๘๒๒ ราย ตำแหน่งนายแพทย์ ๑๗ สาขา จำนวน ๕๓ ราย และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๔๓ ราย ตามลำดับ

ในยุคนปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตหรือการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชน โดยสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบางครั้งการใช้เทคโนโลยีไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอีกด้วย ดังนั้น จึงเห็นควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของบุคลากรในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบอำนาจการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบให้กับผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข และผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ หลากหลายภารกิจด้วยกัน หนึ่งในภารกิจที่สำคัญก็คือการประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดเขตสุขภาพ เพื่อเป็นความก้าวหน้า และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งที่ผ่านมาการประเมินผลงานวิชาการบุคลากรในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด แต่เจ้าตัวไม่สามารถตรวจสอบขั้นตอนหรือความก้าวหน้าของการประเมินผลงานที่ส่งประเมินได้เอง โดยแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ในขั้นตอนการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๘/ว ๖๕๐๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ มีเพียงขั้นตอนการแจ้งหนังสือปรับปรุงแก้ไข (ไม่ใช่สาระสำคัญ/สาระสำคัญ) และการแจ้งหนังสือผลผ่านหรือไม่ผ่านเท่านั้น ทำให้บุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานมีความกังวลใจเรื่องการประเมินผลงานวิชาการของตนเอง และมีการติดต่อเข้ามาที่สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ เป็นจำนวนมากเพื่อติดตามและสอบถามความคืบหน้าการดำเนินการ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ละสายงานเป็นผู้ให้คำตอบเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นการให้บริการแก่บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถมุ่งเน้นไปทำงานที่มีความสำคัญและสร้างสรรค์มากกว่า หรือนำเวลาใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิของงานที่ได้รับมอบหมาย หรืออาจเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับงานใหม่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอาจมีการมอบอำนาจเพิ่มเติม

ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ที่รับผิดชอบในเรื่องการประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ รวมทั้งได้รับมอบหมายจากผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๖ ให้ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการหลายสายงาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดความเสี่ยงของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตามแผนงานดังต่อไปนี้

- ๑) การใช้เทคโนโลยีช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงาน : การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการส่งและติดตามเอกสารการประเมินผลงาน โดยบุคลากรสามารถเช็คสถานะและได้รับข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว
- ๒) การสร้างระบบสนับสนุนความพึงพอใจของบุคลากร : การสร้างช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรในการสอบถามและติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งอาจใช้แอปพลิเคชันหรือโปรแกรมจัดการโครงการ
- ๓) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี : การจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและระบบใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความคุ้นเคยและความมั่นใจในการใช้งาน
- ๔) การปรับปรุงนโยบายการบริหารงานบุคคล : การออกนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินผลงานและการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

เขตสุขภาพที่ ๖ จะพัฒนาระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของบุคลากรในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ ได้นั้น ต้องมีการเตรียมแผนการดำเนินการ และเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๑) วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทราบและเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรที่ส่งประเมินผลงานวิชาการ และระบุหัวข้อที่จะสามารถเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรที่มีสิทธิ์เข้าถึงได้ โดยแบ่งระดับออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้
 - ระดับที่ ๑ บุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานวิชาการ จะสามารถเข้าสู่ข้อมูลการส่งประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรได้เฉพาะของตนเองเท่านั้น (อ้างอิงจากเลขที่บัตรประชาชน)
 - ระดับที่ ๒ เจ้าหน้าที่งานบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ จะสามารถเข้าสู่ข้อมูลการส่งประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรได้เฉพาะบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดตนเองเท่านั้น (มีการกำหนดสิทธิ์ของผู้ใช้)
 - ระดับที่ ๓ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จะสามารถเข้าสู่ข้อมูลการส่งประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรได้เฉพาะบุคลากรตำแหน่งสายงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น (มีการกำหนดสิทธิ์ของผู้ใช้)
 - ระดับที่ ๔ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ หรือผู้ดูแล (Admin) จะสามารถเข้าสู่ข้อมูลการส่งประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรได้ทุกคน รวมถึงการแก้ไขข้อมูลหากมีกรอกข้อมูลคลาดเคลื่อน
 - ระดับที่ ๕ ผู้บริหารระดับเขตสุขภาพ จะสามารถเข้าดูหน้าสรุปข้อมูล (Dashboard) ของการประเมินผลงานวิชาการแต่ละตำแหน่งสายงาน

๒) การออกแบบระบบ

- กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ และจัดทำเอกสารเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจนและนำไปใช้ในการพัฒนา
- ออกแบบกระบวนการกรอกข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบข้อมูล ตั้งแต่กำหนดขั้นตอน และวิธีการกรอกข้อมูลการส่งประเมินผลงานวิชาการ ตั้งแต่การเตรียมเอกสารไปจนถึงการพิจารณาและอนุมัติ

๓) การพัฒนาระบบ

- เลือกเทคโนโลยี : พัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์หรือใช้ซอฟต์แวร์จัดการข้อมูล เช่น เว็บไซต์สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ เพื่อใช้ในการกรอกข้อมูลและให้บุคลากรเข้ามาตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ
- สร้างระบบฐานข้อมูล : สร้างแหล่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลตำแหน่ง และข้อมูลผลงานวิชาการของผู้ส่งประเมิน เพื่อให้ผู้มีสิทธิ์ทั้ง ๕ ระดับ เข้าไปใช้งานตามสิทธิ์ที่กำหนดไว้ให้

๔) การอบรมและประชาสัมพันธ์

- อบรมผู้เกี่ยวข้อง : จัดการอบรมให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ต้องใช้งานระบบ ได้แก่ บุคลากรที่กำลังจะส่งผลงานวิชาการ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคล และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖
- ประชาสัมพันธ์ : แจกเวียนหนังสือชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อแนะนำระบบใหม่ พร้อมทั้งสื่อสารผ่านเว็บไซต์ หรือช่องทางสื่อสารภายในองค์กรอื่น ๆ

๕) การดำเนินการ

- เริ่มทดลองใช้งาน : ดำเนินการทดลองใช้ระบบในกลุ่มที่เลือก เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุง
- ติดตามผล : ประเมินผลการดำเนินงานและการใช้งานระบบในระยะเวลาที่กำหนด

๖) การปรับปรุงและพัฒนา

- รับข้อเสนอแนะ : รวบรวมความคิดเห็นจากผู้ใช้งานเพื่อนำมาปรับปรุงระบบ
- พัฒนาอย่างต่อเนื่อง : ปรับปรุงระบบตามข้อเสนอแนะเพื่อให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

๗) การประเมินผลและรายงาน

- จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน : สรุปผลการใช้งาน และประเมินผลประสิทธิภาพของระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของบุคลากรในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖
- เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงในอนาคต : รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อเสนอการปรับปรุงในอนาคต

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมีประโยชน์มากมาย แต่ก็มีข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นได้แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีประโยชน์มากมาย แต่ก็มีความเสี่ยงที่ต้องพิจารณา เช่น ความปลอดภัยของข้อมูล และความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย เนื่องจากข้อมูลบางอย่างเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ เช่น เลขที่บัตรประชาชน วันเดือนปีเกิด และเงินเดือน เป็นต้น

ข้อจำกัดของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่อาจเกิดขึ้น

- ๑) การพึ่งพาเทคโนโลยี : องค์กรอาจพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป ส่งผลให้ขาดทักษะหรือความสามารถในการดำเนินงานโดยไม่ใช้เทคโนโลยี
- ๒) ความปลอดภัยของข้อมูล : การที่ข้อมูลสำคัญถูกจัดเก็บในระบบดิจิทัล อาจเสี่ยงต่อการถูกโจมตีทางไซเบอร์หรือการรั่วไหลของข้อมูล
- ๓) ค่าใช้จ่ายในการลงทุน : การติดตั้งและบำรุงรักษาเทคโนโลยีใหม่อาจมีค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งอาจเป็นภาระสำหรับองค์กรขนาดเล็ก
- ๔) ความต้านทานจากเจ้าหน้าที่ : เจ้าหน้าที่บางคนอาจมีความต้านทานต่อนวัตกรรมใหม่ หรือไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่เคยทำมา
- ๕) ปัญหาทางเทคนิค : อาจเกิดปัญหาทางเทคนิคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การขัดข้องของระบบหรือซอฟต์แวร์

แนวทางการแก้ไขข้อจำกัดของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่อาจเกิดขึ้น

๑) การฝึกอบรมและพัฒนา : จัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสร้างความมั่นใจในการใช้งาน

๒) การสร้างแผนความปลอดภัย : พัฒนาแผนและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

๓) การวางแผนการลงทุน : พิจารณาคัดเลือกเทคโนโลยีที่มีความต้องการจริงและมีผลกระทบที่ดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถวางแผนการลงทุนระยะยาวเพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย

๔) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ : สื่อสารถึงประโยชน์ที่แท้จริงของการนำเทคโนโลยีมาใช้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้พวกเขาเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๕) การสนับสนุนทางเทคนิค : จัดให้มีทีมสนับสนุนทางเทคนิคที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาทางเทคนิคได้อย่างรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดการหยุดชะงักในการทำงาน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสื่อสาร ระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ จะช่วยให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ลดเวลาที่ใช้ในงานซ้ำซ้อน และบุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงาน สามารถตรวจสอบความคืบหน้าของขั้นตอนการตรวจเอกสารประเมินผลงาน ได้เอง ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถมุ่งเน้นไปที่งานที่มีความสำคัญและสร้างสรรค์มากขึ้นได้

๒) การตัดสินใจที่ดีขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ ช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลหรือข้อมูลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น ได้เห็นถึงปัญหาความล่าช้า หรือเปรียบเทียบข้อมูลของชุดคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงาน ทำให้สามารถปรับกลยุทธ์หรือวิธีการทำงานได้ตามนโยบายขององค์กรและผู้บริหาร

๓) สร้างความเป็นนวัตกรรม การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยให้เกิดการคิดค้นการทำงานใหม่ ๆ และเป็นแรงบันดาลใจให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน หรือบุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบหน่วยงานในสังกัด เขตสุขภาพที่ ๖ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้ง่ายและสะดวกขึ้น และนำไปใช้ในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป

๔) การปรับตัวที่รวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการทำงานได้อย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์นโยบาย ทิศทาง หรือระเบียบหลักเกณฑ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

๕) การสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้นให้บุคลากรในสังกัด ระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ สามารถปรับเปลี่ยนเมนู หรือการเรียกดูข้อมูลให้ตรงตามความต้องการของผู้บริหาร หรือบุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานวิชาการ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด เขตสุขภาพที่ ๖

๖) การเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงาน ระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งเป็นการทำงานทางไกล (Remote Work) ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ เช่น ต้องการทราบความคืบหน้าของการดำเนินการ หรือดึงรายงานผลการดำเนินการและจัดทำเป็นหน้าสรุปข้อมูล (Dashboard) ส่งผลให้มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑) ประสิทธิภาพการทำงาน : การวัดประสิทธิภาพในการทำงานก่อนและหลังการนำระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการมาใช้ โดยวัดจากการลดลงของจำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ติดต่อเข้ามาเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการส่งประเมินผลงานวิชาการ

๒) ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบและบุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานวิชาการ : การสำรวจความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ (ผู้ให้บริการ) และบุคลากรสาธารณสุขที่ส่งประเมินผลงานวิชาการ (ผู้รับบริการ) ที่ใช้ระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ เช่น ความสะดวกสบายและความมีส่วนร่วม เป็นต้น

๓) การปรับตัวและก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง : การวัดความสามารถในการปรับตัวในการเรียนรู้และการใช้งานระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของเจ้าหน้าที่

๔) ผู้บริหารเขตสุขภาพที่ ๖ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระบบงาน ตลอดจนช่วยในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้

๕) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัดเขตสุขภาพที่ ๖ นำระบบตรวจสอบการส่งประเมินผลงานวิชาการไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเอง

(ลงชื่อ) *Ch5.*

(นายชยกร สุวรรณจรัส)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(วันที่) *๑๖* / *ธันวาคม* / *๒๕๖๗*

ผู้ขอประเมิน