



๑. วิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ (ตาม PMQA : การนำองค์กร/การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์/การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ / การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล / การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ)

หมวด ๑ การนำองค์กร : ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โครงสร้างคณะกรรมการฯ (คปสอ.) มีผู้ทวนจาก อบจ.ร่วมเป็นกรรมการ , มีการถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติการสู่ผู้ปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรโดยการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ , มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์แต่ละข้อ

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ : มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ประเด็นและตอบสนองเข็มมุ่งทั้ง ๓ ประเด็นของจังหวัด และปัญหาของโซนและอำเภอ แต่การกำหนดแผนยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็น และสัดส่วนของแผนมุ่งเน้นไปที่ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ในประเด็นอบรมและพัฒนาบุคลากร ในสัดส่วนร้อยละ ๖๒ ส่วนยุทธศาสตร์ที่ ๑ ซึ่งตอบสนองวิสัยทัศน์และปัญหา มีสัดส่วนร้อยละ ๒๒

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : มีการจัดประชุมวางแผนระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับผู้ป่วยจากหน่วยบริการต่างสังกัด (อบจ.) แต่ยังไม่นำสู่การปฏิบัติจริงในบางพื้นที่ และบางระบบยังไม่เริ่มดำเนินการ ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลรวมถึงการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องและผู้รับบริการยังไม่ครอบคลุม

หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ : มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้ในการจัดทำแผนงานต่างๆ แต่ยังขาดความเชื่อมโยงในการส่งต่อข้อมูลให้หน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง , ในการนำเสนอรับนิเทศไม่ได้แสดงข้อมูลที่จำเป็นในบางประเด็น และยังไม่มีการแสดงถึงแนวโน้มและการเปรียบเทียบ , ในส่วนของอบจ. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และคัดเลือกประเด็นที่สำคัญมาวางแผนพัฒนา

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในส่วนขาดด้านศักยภาพงานตามภารกิจประจำ , การวางแผนจัดอัตรากำลังและแผนพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (เกษียณ , ภัยโอนฯ) ยังไม่ครอบคลุม

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ : มีการจัดกระบวนการเพื่อให้บริการประชาชน , มีการดำเนินงานตาม แผนงาน , มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการเรียนรู้วิจัย และพัฒนา

๒. ประเด็นปัญหา/โอกาสพัฒนา

- ๑) การบริหารจัดการภายใต้ ๒ ระบบ คือ กระทรวงสาธารณสุข และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (การประสานงานและข้อมูล , การกำกับติดตาม , วัฒนธรรมการทำงาน , การจัดระบบบริการ)
- ๒) การบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวมเต็มกรอบแต่ยังขาดบุคลากรในบางสาขา เช่น นักโภชนาการของ รพ. ส่วนสนับสนุนของ สสอ.
- ๓) การสื่อสารจากนโยบายสู่การปฏิบัติ เช่น PCU SHOWROOM



๓. นวัตกรรม/ตัวอย่างที่ดี (ถ้ามี)

“๓ DOC Sharing” เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงานผ่านหลายโปรแกรมของกระทรวงที่ไม่สามารถเชื่อมต่อ ข้อมูลถึงกันได้

๔. ข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ

- ๑) การปรับตัวในการทำงานร่วมกันของ ๒ สังกัดในรูปแบบ “พันธมิตร” เน้นความร่วมมือไม่ใช่การสั่งการ
- ๒) การปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- ๓) การยืดประโยชน์ผู้รับบริการเป็นหลักมากกว่ายึดติดกับรูปแบบ เช่น ระบบ telemedicine
- ๔) การสื่อสารนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติ และมีการควบคุม กำกับ ติดตาม โดยใช้ timeline
- ๕) การสร้างความร่วมมือจากเครือข่ายท้องถิ่นและภาคประชาสังคม เช่น การตั้งที่ปรึกษา

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) การทำงานในรูปแบบ คปสอ. และ พชอ. ที่มีตัวแทนจาก อบจ. ร่วมเป็นคณะกรรมการ
- ๒) การประสานงานแนวราบของ สสอ.
- ๓) การควบคุม กำกับ ติดตามงาน ในรูปแบบโซน ของ รพ.สต.

๖. ประเด็นที่ควรติดตามกำกับ ซึ่งเป็นประเด็นโอกาสพัฒนาในการนิเทศงานฯ รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- ๑) ๓ หมอ PREMIUM
- ๒) PCU SHOWROOM
- ๓) การจัดบริการกลุ่มวัย ตามนโยบายตรวจราชการ

๗. ข้อเสนอแนะจากประธานการนิเทศฯ

- ๑) การถ่ายโอนคือ “โอกาส” เพื่อให้สามารถจัดระบบบริการ และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้ “คนควนเนียง” ได้รับบริการที่ดีกว่าเดิม
- ๒) การวางแผนจัดการทรัพยากร และการจัดการข้อมูล
- ๓) การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการกำกับติดตาม