



ที่ สธ ๐๒๒๘ / ๒๕๖๐

สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓  
ถนนพหลโยธิน นว. ๖๐๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ส่งสรุปรายงานการประชุมเครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ ๓ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป เขตสุขภาพที่ ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สรุปรายงานการประชุมฯ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบตอบรับการรับรองรายงานการประชุมฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓ ได้จัดการประชุมเครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ ๓ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมชวนชม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ นั้น

บัดนี้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓ ได้ดำเนินการสรุปรายงานการประชุมเครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ ๓ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานการประชุมฯ ดังกล่าว มาเพื่อพิจารณาลงนามรับรองรายงานการประชุมตามแบบตอบรับฯ หากมีข้อแก้ไข ขอให้แจ้งกลับมายังกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : [ket3chro@hotmail.com](mailto:ket3chro@hotmail.com) ภายในวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่ QR code ด้านล่างนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอติสรณ์ วรรณนะศักดิ์)  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓



QR code ดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล (CHRO)

โทรศัพท์ / โทรสาร : ๐ ๕๖๒๒ ๔๔๒๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : [ket3chro@hotmail.com](mailto:ket3chro@hotmail.com)

## สรุปรายงานการประชุม

เครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ ๓

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันพุธที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมชวนชม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

### ผู้เข้าประชุม

๑. นางชนิษฐา พัฒนศักดิ์ภิญโญ ประธานคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ ๓
๒. นายวิริยะ เอี้ยวประเสริฐ ที่ปรึกษาสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓ สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓
๓. นางลักขณา รัตนศรีทอง ที่ปรึกษาสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓ สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓
๔. นายปกาสสิทธิ์ อนุะหันลิไพบูลย์ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รพ.ชยันตนาทนเรนทร
๕. นางสาวสมร บุญเกษม ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ รพ.พิจิตร
๖. นายสัมพันธ์ อภัยราช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร
๗. นางดวงพร พูลสวัสดิ์กิติกุล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
๘. นายสมนึก หงษ์ยิ้ม นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
๙. นางสาววราพร ศรีสุคนธ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
๑๐. นางสาวมาลี แข็งขัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รพ.สวรรค์ประชารักษ์
๑๑. นางสาวมุกดา เขียวอุส่าห์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รพ.พิจิตร
๑๒. นางศรีณัฏฐ์ สุนประหัตถ์ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
๑๓. นายพนม สิทธิชนาสุทธิ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์
๑๔. นางสาวพัลลภา เต่าให้ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
๑๕. นางสาววิรินทร์ธร อินทร์รองพล นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
๑๖. นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
๑๗. นางสาวมยุรี เข้มทอง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
๑๘. นางสาวศลิษาภรณ์ มาตะภาพ นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
๑๙. นายคณิต จิตราทรร นักทรัพยากรบุคคล รพ.สวรรค์ประชารักษ์
๒๐. นายสุรศักดิ์ ไบเนียม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รพ.กำแพงเพชร
๒๑. นางสาวบุญศรี ทังทอง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รพ.ชยันตนาทนเรนทร
๒๒. นางสาวกังสดาล กาญจนสินไชย นักทรัพยากรบุคคล รพ.ชยันตนาทนเรนทร
๒๓. นางอุษณีย์ อ้อยสิงห์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รพ.อุทัยธานี
๒๔. นางสาวกฤษณา จุลบุตร นักทรัพยากรบุคคล รพ.พิจิตร
๒๕. นางสาวเสาวภา คันสร นักวิชาการสาธารณสุข รพ.พิจิตร
๒๖. นางสาวสุชาดา วิบูลสุนทรากุล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร
๒๗. นางสาวศิรินาถ จันศิริ นักวิชาการสาธารณสุข รพ.สวรรค์ประชารักษ์
๒๘. นางสาวเสาวภา ประดับกิจ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒๙. นางสาวอุษา เพชรนิล นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓
๓๐. นางสาวโชติกา ธรรมบัวทอง นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓
๓๑. นางสาวจรรยาวรรณ ภูหิรัญ นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓
๓๒. นางสาวศศิธร ดั่งอิม นักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓

เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

พญ.ชัญญา พัฒนศักดิ์ภิญโญ ประธานคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ ๓ เป็นประธานการประชุมฯ และแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

#### ๑.๑ การขอกำหนดตำแหน่งเลขที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน (เงินบำรุง)

- ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว๖๗๙ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ แจ้งผลการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงินบำรุง) ของเขตสุขภาพที่ ๓ ดังนี้

(๑) อนุมัติการขอกำหนดตำแหน่งฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๑๓ อัตรา

(๒) ไม่อนุมัติการขอกำหนดตำแหน่งฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๕๗ อัตรา

โดยแนวทางการกำหนดตำแหน่งฯ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๓๘๘ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

- สำหรับหน่วยงานที่ไม่ได้รับการอนุมัติการขอกำหนดตำแหน่งฯ แล้วประสงค์ขอحددตำแหน่งเดิม ขอให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลความจำเป็นและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) ภาระงาน / ความยุ่งยาก / ความเสี่ยง

(๒) จำนวนเจ้าหน้าที่ / ประเภทการจ้าง / ความขาดแคลน

ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓ ภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

**มติที่ประชุม :** รับทราบ และนพ.วิริยะ เอี้ยวประเสริฐ ที่ปรึกษาสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓ ได้เสนอให้เขตสุขภาพที่ ๓ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนให้จังหวัดคีย์ค่าขอในระบบ HROPS /ส่งข้อมูลให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**๑.๒ โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒** วันที่ ๑๖ - ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒ ณ สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๘ จังหวัดอุดรธานี โดยในส่วนของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แนวทางการพัฒนางาน ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง

- นำแบบฟอร์ม Checklist การตรวจสอบเอกสารการขอใช้ตำแหน่งว่างของเขตสุขภาพที่ ๘ มาปรับใช้

- ทำหนังสือชี้แจงการใช้แบบฟอร์มให้จังหวัด โดยเน้นการตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานต่างๆ ให้ครบถ้วนตามแบบฟอร์ม หากเอกสารไม่ครบทางสำนักงานเขตฯจะแจ้งให้จังหวัดแก้ไข

(๒) การประเมินเอกสารวิชาการ (อวช.)

- เขตสุขภาพที่ ๘ เป็นเลขานุการ ๕ สายงาน ทำหน้าที่รับเอกสารวิชาการ ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ส่งเอกสารให้กรรมการ และจัดประชุม ส่วนสายงานที่เขตไม่ได้เป็นเลขาส่งเอกสารที่เขต ๑ ชุด เมื่อเขตตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะแจ้งให้เลขาเป็นผู้ส่งเอกสารวิชาการให้กรรมการ ซึ่งพบว่ามีปัญหาเรื่องความล่าช้ามาก

- เขตสุขภาพที่ ๓ ได้แลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของเขตสุขภาพที่ ๓ ซึ่งแต่งตั้งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้ง ๕ จังหวัด ทำหน้าที่เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ และมีการปรับปรุงขั้นตอนการส่งเอกสารผลงานวิชาการให้สะดวกรวดเร็ว และลดขั้นตอนลงเป็นอย่างมาก พร้อมทั้งนำเสนอ website ติดตามการประเมินผลงานวิชาการอีกด้วย

(๓) ระบบ IT หรือโปรแกรมเกี่ยวกับข้อมูลบุคลากร ที่ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงได้ทั้งเขต

- เขตสุขภาพที่ ใช้ระบบ HROPS และแบบฟอร์มขอข้อมูลบุคลากร ให้จังหวัดส่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้เขตสุขภาพ เป็นรายเดือน

**มติที่ประชุม :** รับทราบ และพญ.ชนิญญาฯ ขอให้ทุกจังหวัดจัดทำข้อมูลในระบบ HROPS ให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจาก ในการพิจารณาจัดสรรโควตาต่าง ๆ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ ๓ จะใช้ข้อมูลในระบบ HROPS เป็น Base line ในการพิจารณา โดยเขตจะแจ้งวันที่ที่เขตจะใช้ข้อมูลอ้างอิงในระบบให้จังหวัดทราบก่อนเข้ากระบวนการพิจารณาต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ**

- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา**

**๔.๑ ขั้นตอนการขอใช้ตำแหน่งว่างและแบบฟอร์มการตรวจสอบการขอใช้ตำแหน่งว่าง เขตสุขภาพที่ ๓**

- พญ.ชนิญญาฯ แจ้งขั้นตอนการขอใช้ตำแหน่งว่าง ซึ่งเขตสุขภาพที่ ๓ จะจัดทำหนังสือขอใช้ตำแหน่งว่างแยกเป็น ๒ ฉบับ (ฉบับที่เป็นอำนาจผู้ตรวจราชการฯ และฉบับที่เป็นอำนาจสำนักงานปลัดฯ) โดยตัดข้อมูลคำขอที่ถูกต้องและสมบูรณ์จากจังหวัดทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน และเขตจะทำหนังสือเสนอผู้ตรวจราชการฯ ทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน และหากเขตตรวจสอบแล้วพบว่าคำขอใช้ตำแหน่งว่าง ไม่สมบูรณ์/ถูกต้อง เขตจะแจ้งกลับจังหวัดภายใน ๕ วันทำการ รายละเอียดขั้นตอนและแบบฟอร์ม **ตามเอกสารแนบ ๑ - ๒**

**มติที่ประชุม :** รับทราบ และพญ.ชนิญญาฯ แจ้งให้ทุกจังหวัดตรวจสอบขั้นตอนและแบบฟอร์มการขอใช้ตำแหน่งว่าง และหากพบข้อแก้ไขขอให้แจ้งกลับที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

**๔.๒ แผนปฏิบัติการเขตแบบบูรณาการ เขตสุขภาพที่ ๓**

- พญ.ชนิญญาฯ แจ้งความเป็นมาของแผนปฏิบัติการเขตแบบบูรณาการ เขตสุขภาพที่ ๓ ดังนี้

(๑) การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓-๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมปริซิโอส์ รีสอร์ท อำเภอบางบาล จังหวัดเพชรบูรณ์

(๒) การประชุมจัดทำรายละเอียดกิจกรรมตามประเด็นปัญหาเพื่อสรุปแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับเขตฯ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมชั้น ๕ อาคาร ๑๐๐ ปี การสาธารณสุขไทย รพ.สวรรค์ประชารักษ์ (เขาเขียว) จังหวัดนครสวรรค์ ในส่วนของแผนปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ (HRD&HRM) **ตามเอกสารแนบ ๓** มีโครงการรองรับ ๔ โครงการ ดังนี้

ระบบ

(๒.๑) โครงการการวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมหลัก

- การจัดทำข้อมูลสู่ Digital HR เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ ประมวลผล และติดตามรายงานความเคลื่อนไหวของบุคลากรและองค์กรได้ทุกที่ทุกเวลา (ทำให้ HROPS เป็นปัจจุบันมากที่สุด)
- การวางแผนกำลังคน ตามภาระงานและกรอบอัตรากำลัง (การดึงข้อมูลออกมา approve โดยเน้นข้อมูลที่ไม่อยู่ใน HROPS เป็นหลัก ไตรมาสละ ๑ ครั้ง) รายละเอียดแบบฟอร์ม*ตามเอกสารแนบ ๔*

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานด้าน HR ให้เชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ
- ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

(๒.๒) โครงการการสรรหากำลังคนอย่างเพียงพอ

กิจกรรมหลัก

- การสรรหา/คัดเลือกบุคลากร ตามภาระงาน และกรอบอัตรากำลัง
- การรับโอน/รับย้าย
- รูปแบบการจ้างทางเลือก
- การขอรับการสนับสนุนโควตา
- การกระจายบุคลากร ตามภาระงานและกรอบอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จในการสรรหากำลังคน
- มีแผนการกระจายบุคลากรตาม FTE

(๒.๓) โครงการการพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ

กิจกรรมหลัก

- การพัฒนาบุคลากรด้าน Digital Skill เพื่อให้บุคลากร open mind / เปิดทัศนคติ กับ Digital หา Gap/skill ที่ขาด เช่น เวชระเบียน Digital , องค์กรไร้กระดาษ
- การพัฒนา/ฝึกอบรม (Training)
  - ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ 1 (พฤษภาคม) โดย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ผู้เข้าอบรมกลุ่มแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร และรอบที่ 2 (ตุลาคม) โดย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท ผู้เข้าอบรมกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายในการอบรมเบิกจ่ายจากต้นสังกัด
  - ฝึกอบรมฟื้นฟูความรู้/ทักษะบุคลากรเดิม คือ การจัดมหกรรมวิชาการ ปีละ ๒ ครั้ง

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่จัดทำโครงการในลักษณะ Digitization
- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

(๒.๔) โครงการการธำรงรักษาคุณภาพ

กิจกรรมหลัก

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากร มีความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์กร
- จัดให้มีช่องทางแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัด

- อัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (ให้หน่วยงานวิเคราะห์สายงานที่จะเก็บข้อมูล แยกสายวิชาชีพ และสาย back office เช่น การเงิน พัสดุ เปรียบเทียบแต่ละปีแยกตามประเภทการจ้าง)

**มติที่ประชุม :** รับทราบ และพญ.ชนิญญาฯ ขอให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การย้ายแพทย์ Spacail list ภายในจังหวัด ให้จังหวัดแจ้งเรื่องมาที่เขต และให้มีคณะกรรมการจากเขตร่วมพิจารณาการย้ายด้วย ซึ่งเป็นแนวทางจากผู้ตรวจราชการฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนการจัดระบบบริการตาม Blue print ได้
๒. ให้เขตสุขภาพทำหนังสือแจ้งเวียนแนวทางการย้ายแพทย์ Spacial list ภายในจังหวัด ให้ทุกจังหวัดทราบ
๓. เขตจะมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ ๒ รอบ ในช่วงเวลาเดียวกับการลงพื้นที่ตรวจราชการ

**๔.๓ แนวทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ**

- พญ.ชนิญญาฯ แจ้งว่า ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๓ มีแนวคิดในการจัดมหกรรมวิชาการระดับเขต ปีละ ๒ ครั้ง เพื่อเป็นเวทีสำหรับผู้ที่จะส่งผลงานวิชาการ และขอให้เขตศึกษาเปรียบเทียบ/หลักเกณฑ์ให้ชัดเจนว่า สายงานไหนบ้างที่สามารถเผยแพร่ผลงานวิชาการโดยการนำเสนอในเวทีวิชาการได้

- ดร.สมนึก หงษ์ยิม เสนอให้มีการจัดทำวารสารของเขต เพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่ผลงานวิชาการ ซึ่งอาจใช้รูปแบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-journal) เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย และเชิญคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ มาเป็น peer reviewed journal

**มติที่ประชุม :** รับทราบ และให้เขตสุขภาพที่ ๓ ดำเนินการแจ้งเวียนระเบียบ/คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ**

๕.๑ การจัดทำแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับรองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) จากสถาบันพระบรมราชชนก

- ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการสนับสนุน จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท (งบบุคลากร) งบประมาณโอนมาเขตช่วงไตรมาสที่ ๒ ของปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ยังไม่ทราบเรื่องจำนวนเงิน และระยะเวลาโอนเงิน

- เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้ประชุมพิจารณางบประมาณฯ ขาขึ้น พบว่า Service plan ขอม่าจำนวน ๗,๙๐๐,๐๐๐ บาท ทางเขตจึงให้จังหวัดกลับไปทบทวนรายชื่อผู้อบรม และให้ ยืนยันการอนุญาตของผู้บังคับบัญชาให้ไปอบรมได้ส่งให้เขตอีกครั้ง เพื่อเข้าประชุมคณะกรรมการฯ จัดสรร งบประมาณขาลงอีกครั้ง ซึ่งเขตจะสนับสนุนในส่วนของค่าลงทะเบียน ส่วนค่าใช้จ่ายอื่นโดยต้นสังกัด

๕.๒ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (CSO) จัดประชุม พิจารณางบประมาณ ดังนี้

- งบประมาณสนับสนุนตามแผนงาน/โครงการ Service plan (งบดำเนินงานจาก สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓)

- งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท จากกรมการแพทย์ ซึ่งในแผนงาน/โครงการที่จะ เสนอกรมการแพทย์ จะมีส่วนที่สนับสนุนการพัฒนาศูนย์ด้าน Service Plan รวมอยู่ด้วย

**มติที่ประชุม : รับทราบ**

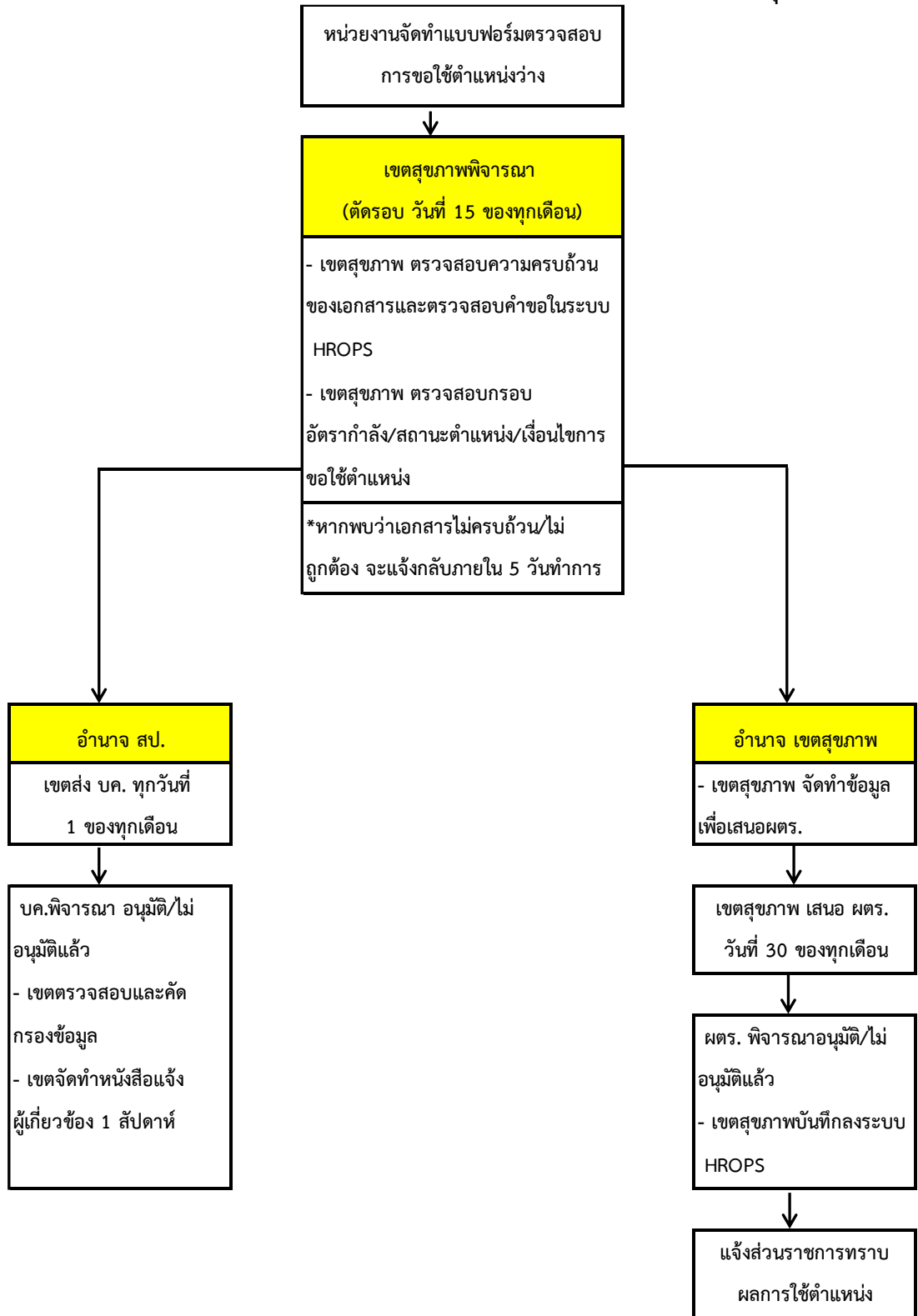
**เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.**

นางสาวโชติกา ธรรมบัวทอง ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวอุษา เพชรนิล ตรวจรายงานการประชุม

## เอกสารแนบ 1

ขั้นตอนการขอใช้ตำแหน่งว่างและแบบฟอร์มการตรวจสอบการขอใช้ตำแหน่งว่าง เขตสุขภาพที่ ๓



เอกสารแนบ 2

แบบฟอร์มตรวจสอบการขอใช้ตำแหน่งว่าง เขตสุขภาพที่ 3

คำชี้แจง ส่วนราชการตรวจสอบการดำเนินการตามรายการตรวจสอบการขอใช้ตำแหน่งว่าง และให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องหัวข้อของจังหวัด หากต้องการระบุรายละเอียดเพิ่มเติม ให้ระบุในช่องหมายเหตุ

ลำดับ	รายการตรวจสอบการขอใช้ตำแหน่งว่าง	รายการที่ตรวจสอบ					
		จังหวัด			สนง.เขต 3		
1	1.1 หนังสือขอใช้ตำแหน่งว่าง แยกตามกรณีการขอใช้ ดังนี้	มี	ไม่มี	หมายเหตุ	มี	ไม่มี	หมายเหตุ
	1.1.1 ขอใช้ตำแหน่งว่าง (กรณีไม่เปลี่ยนแปลงตำแหน่งและส่วนราชการ)						
	1.1.2. ขอใช้ตำแหน่งว่าง และขอตัดโอนตำแหน่งฯ						
	1.1.3. ขอใช้ตำแหน่งว่าง และขอปรับปรุงตำแหน่ง						
	1.1.4. ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งว่าง						
	1.2 เอกสารประกอบการพิจารณา	มี	ไม่มี	หมายเหตุ	มี	ไม่มี	หมายเหตุ
	1.2.1 บัญชีรายละเอียดการขอใช้ตำแหน่งว่างที่พิมพ์จากระบบ HROPS						
	1.2.1 หนังสืออนุมัติการใช้กรอบอัตราค่าจ้างขั้นสูง/มติคณะกรรมการบริหารเขตสุขภาพที่ 3						
	1.2.3. รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการใช้ตำแหน่งว่างระดับจังหวัด/หน่วยงาน (ถ้ามี)						
	<b>กรณี</b> ขอใช้ตำแหน่งว่าง เงื่อนไข รับย้าย รับโอนบรรจุ บรรจุกลับ และบรรจุกลับจากทหาร ที่ระบุตัวบุคคล ต้องแนบเอกสารแสดงตัวบุคคล ดังนี้ (ถ้ามีตัวบุคคล)						
	- สำเนาบัตรประชาชน						
	- สำเนาทะเบียนบ้าน						
	- สำเนาวุฒิการศึกษา และสำเนาปริญญาบัตร						
	- สำเนาใบประกอบวิชาชีพ						
- สำเนาประกาศนียบัตรผู้มีผลสอบแข่งขัน							
- สำเนามันที่คำร้อง แบบขอย้าย ขอโอน และขอบรรจุกลับ							
- อื่นๆ							
2	ตรวจสอบสถานะตำแหน่งในระบบ HROPS	อัตราว่าง	อัตรามีคนครอง	สป.สงวนไว้บริหารภาพรวม	อัตราว่าง	อัตรามีคนครอง	สป.สงวนไว้บริหารภาพรวม
	***ใช้ได้เฉพาะที่ขึ้นเงื่อนไข อัตราว่างเท่านั้น						
3	ตรวจสอบกรอบอัตราค่าจ้าง (ขั้นต่ำ) ในระบบ HROPS	ไม่เกินกรอบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	เกินกรอบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ได้รับอนุมัติให้ใช้กรอบอัตราค่าจ้างขั้นสูง	ตรวจสอบ	ไม่ตรวจสอบ	ได้รับอนุมัติให้ใช้กรอบอัตราค่าจ้างขั้นสูง
4	การบันทึกค่าขอใช้ตำแหน่งว่าง ในระบบ HROPS	บันทึก	ไม่บันทึก	หมายเหตุ	บันทึก	ไม่บันทึก	หมายเหตุ
	รายละเอียดการบันทึก						
	- เงื่อนไขการใช้ตำแหน่งว่าง						
	- บันทึกรายละเอียดตำแหน่งและส่วนราชการกรณีขอปรับปรุง/ขอตัดโอนตำแหน่ง						
	- บันทึกเลขที่หนังสือและวัน เดือน ปี ที่ขอใช้ตำแหน่งว่าง						
	- บันทึกรายละเอียดบุคคล ที่จะรับย้าย รับโอนบรรจุ บรรจุกลับ และบรรจุกลับจากทหาร						
- อื่นๆ							
*** เขตจะไม่พิจารณาการขอใช้ตำแหน่งว่างที่ไม่มีการบันทึกค่าขอใช้ในระบบ HROPS							

คณ.ทำงานฯ ลงชื่อ \_\_\_\_\_  
 ตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
 ส่วนราชการ \_\_\_\_\_  
 เบอร์โทร \_\_\_\_\_

ผู้ตรวจสอบ(จังหวัด)

ลงชื่อ \_\_\_\_\_ ผู้ตรวจสอบ(สนง.เขต 3)  
 ตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
 ส่วนราชการ \_\_\_\_\_  
 เบอร์โทร \_\_\_\_\_

เอกสารแนบ 3

แผนปฏิบัติการราชการเขตแบบบูรณาการ เขตสุขภาพที่ ๓

*แผนงาน/โครงการ	*กิจกรรมหลัก	*ตัวชี้วัด/โครงการ	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓				ความสอดคล้อง			*หน่วยงาน รับผิดชอบ
				งบ น.สธ	งบพัฒนา ภาค	งบอื่นๆ	รวม	แผน พัฒนาภาค	แผนปฏิบัติ ราชการ น.สธ	ยุทธศาสตร์ ชาติ ๖ ด้าน	
๙.๑ โครงการการวางแผน กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ	- การจัดทำข้อมูลสู่ Digital HR เพื่อให้สามารถ วิเคราะห์ ประมวลผล และติดตามรายงานความ เคลื่อนไหวของบุคลากรและองค์กรได้ทุกที่ทุกเวลา - การวางแผนกำลังคน ตามภาระงานและกรอบ อัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงาน ด้าน HR ให้เชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ  ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคน ด้านสุขภาพ						✓	✓	HR ของทุก หน่วย	
๙.๒ โครงการการสรรหา กำลังคนอย่างเพียงพอ	- การสรรหา/คัดเลือกบุคลากร ตามภาระงาน และกรอบอัตรากำลัง  - การรับโอน/รับย้าย  - รูปแบบการจ้างทางเลือก  - การขอรับการสนับสนุนโควตา  - การกระจายบุคลากร ตามภาระงานและกรอบ อัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จในการสรรหากำลังคน     มีแผนการกระจายบุคลากรตาม FTE						✓	✓	HR ของทุก หน่วย	
๙.๓ โครงการการพัฒนา กำลังคนอย่างมีคุณภาพ	- การพัฒนาบุคลากรด้าน Digital Skill เพื่อให้ บุคลากร open mind / เปิดทัศนคติ กับ Digital ทา Gap/skill ที่ขาด เช่น เวชระเบียน Digital , องค์กรไร้กระดาษ  - การพัฒนา/ฝึกอบรม (Training)  - ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่  - ฝึกอบรมฟื้นฟูความรู้/ทักษะบุคลากรเดิม  - ฝึกอบรมเฉพาะทาง/ต่อยอด	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่จัดทำ โครงการในลักษณะ Digitization   ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม เกณฑ์ที่กำหนด						✓	✓	HR ของทุก หน่วย	
๙.๔ โครงการการธำรง รักษาคูณภาพ	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากร มีความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์กร  - จัดให้มีช่องทางแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความผูกพันของ บุคลากร	อัตรารากรคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ  (ให้หน่วยงานวิเคราะห์สายงานที่จะเก็บ ข้อมูล แยกสายวิชาชีพ และสาย back office เช่นการเงิน พัสดุ) *เปรียบเทียบแต่ ละปีแต่ละประเภทการจ้าง						✓	✓	HR ของทุก หน่วย	









