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. อกพ.กระทรวงสาธารณสุข อนุมัติการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ  2. ผู้ผ่านการประเมินบุคคลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 | | | |
| **สถานการณ์/**  **ข้อมูลพื้นฐาน** | เขตสุขภาพที่ 8 ดำเนินการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 893 อัตรา (ขาขึ้น)  แยกจำนวน รายจังหวัดเติมข้อมูล | | | |
| **GAP** | 1. มีชกพ. แล้ว จำนวน 16 อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นเพิ่มไม่ได้  2. ไม่ผ่านการตรวจคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เช่น  2.1 ข้อมูลตำแหน่ง จ.18 และอัตรากำลังไม่ตรงกันกับ งาน กลุ่มงาน หน่วยงาน ที่ขอกำหนด  - ตำแหน่งที่นำมากำหนดเป็นระดับสูงขึ้น  - ตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา  2.2 จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ครบตามที่หนังสือ 148 กำหนดหรือไม่  2.3 ไม่ดำเนินการออกคำสั่งย้าย หลังจาก อ.ก.พ.สป. มีมติอนุมัติให้ตัดโอนตำแหน่ง และไม่บันทึกคำสั่งในระบบ  2.4 ข้อมูลตำแหน่ง ตามอัตรากำลังยังเป็นโครงสร้างเดิม  2.5 ไม่ตรวจสอบการเกลี่ยตำแหน่งที่อยู่ระหว่างดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จึงทำให้มีการยกเลิกมติ อ.ก.พ.สป.  3. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจ การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สายงานพยาบาลวิชาชีพ ที่เกี่ยวกับหนังสือนร. 148 | | | |
| **ยุทธศาสตร์/**  **มาตรการ** | กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาระบบการจัดการความรู้ การบริหารตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและการประเมินผลงานวิชาการ | กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานประเมินผลงานวิชาการ | กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนากลไก การสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการในระดับพื้นที่ | กลยุทธ์ที่ 4 : กำกับ ติดตาม และประเมินผล |
| **กิจกรรมหลัก** | 1. ชี้แจงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง  2. จัดทำแผนการประเมินผลงานวิชาการให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน  2. จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงรูปแบบ วิธี ประเมินผลงานวิชาการ  3. จัดทำแผนงานโครงการเพื่ออบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจการดำเนินการคัดเลือก และการประเมินผลงานวิชาการ  4. จัดทำข้อมูลการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อติดตามการส่งผลงานวิชาการ  5. ประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินผลงานวิชาการ | 1. ประชุมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ  2. อบรมบุคลากรในการจัดทำผลงานเพื่อประเมินผลงานวิชาการ   3.มีทีมพี่เลี้ยงการพัฒนาผลงานวิชาการระดับพื้นที่ | 1. สร้างช่องทางการนำเสนอผลงานวิชาการ การจัดเวทีนำเสนอผลงานวิชาการ   การจัดทำเวปไซด์ การจัดทำวารสารออนไลน์ การจัดทำวารสาร  2. การจัดทำฐานข้อมูลผลงานวิชาการ | 1. แจ้งผลการประเมินภายใน 7 วัน  2. หน่วยงานจัดทำคำสั่งเพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ |
| **ระดับความ**  **สำเร็จ** | ไตรมาสที่ 1  1. มีแผนการดำเนินงานคัดลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน  2. มีรูปแบบ วิธี ประเมินผลงานวิชาการ  3. มีแผนงานโครงการเพื่ออบรมพัฒนา  4. อกพ.กระทรวงสาธารณสุข อนุมัติการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ | ไตรมาสที่ 2  1.ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 | ไตรมาสที่ 3  กรรมการอ่านผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของผู้ได้รับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ | ไตรมาสที่ 4  ผู้ผ่านการประเมินบุคคลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสายงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 |