

บทสรุปผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงาน

ด้านการพัฒนาเขตสุขภาพ และสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑ - ๑๒

“ ประเด็น ความต้องการพัฒนาเขตสุขภาพ และสำนักงานเขตสุขภาพ ”

สืบเนื่องจาก กลุ่มงานพัฒนาเขตสุขภาพ สำนักบริหารการสาธารณสุข ได้ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฯ จำนวน ๑๒ เขต และมีจำนวน ๙ เขต ที่ตอบแบบสอบถามกลับมายังสำนักบริหารการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

พบว่าจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๐ คน จาก ๙ เขต ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเพศ

พบข้อมูลเพศชาย มากที่สุด จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕ รองลงมาเพศหญิง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕

อายุ

พบช่วงอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ และช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

การศึกษา

พบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ รองลงมาพบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐

ตำแหน่ง

พบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มากที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕ แพทย์ และอื่นๆ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ พนักงานสาธารณสุข นักวิชาการเงิน นักทรัพยากร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวนละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบหน้าที่ความรับผิดชอบกลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ มากที่สุด จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ รองลงมากลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตสุขภาพ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕ กลุ่มงานบริหารการเงินและการคลัง และกลุ่มอำนวยการ จำนวนกลุ่มงานละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕ กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพัฒนาเขตสุขภาพ

พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานพัฒนาเขตสุขภาพ มากที่สุด ระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕ รองลงมาระยะเวลา ๑ - ๔ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ระยะเวลา ๕ - ๙ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ระยะเวลา ๑๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

หลักสูตรที่เคยได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาเขตสุขภาพในระยะเวลา ๓ ปี

หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และไม่ระบุข้อมูล จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐

หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕ และไม่ระบุข้อมูล จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕

หลักสูตรบริหารการเงินและการคลัง หลักสูตรการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ หลักสูตรตรวจประเมินหลักสูตรเตรียมเขตสุขภาพ หลักสูตรบริหารระดับต้น หลักสูตรบริหารระดับสูง หลักสูตรการจัดการองค์ความรู้ (KM) จำนวนอย่างละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕ และไม่ระบุข้อมูล จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕

กลุ่มไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาเขตสุขภาพในระยะเวลา ๓ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และไม่ระบุข้อมูล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลด้านปัญหา/อุปสรรค ในการพัฒนาเขตสุขภาพและสำนักงานเขตสุขภาพ

๑. ด้านนโยบายนำสู่การปฏิบัติ

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านความสอดคล้องเชิงนโยบาย จำนวน ๕ เขต คิดเป็นร้อยละ ๕๖ รองลงมา ด้านการสั่งการ ด้านการสื่อสาร ด้านบุคลากร (กรอบอัตรากำลัง) จำนวนละ ๓ เขต คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ด้านกระบวนการ/กลไกการขับเคลื่อน ด้านโครงสร้าง และไม่ระบุข้อมูล จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๒. ด้านโครงสร้างองค์การ (การวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร ด้านอำนาจการ/สั่งการ จำนวนละ ๖ เขต คิดเป็นร้อยละ ๖๗ รองลงมา ด้านกฎหมาย ด้านการประเมินผลงาน จำนวน ๒ เขต คิดเป็นร้อยละ ๒๒ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสื่อสาร ด้านการจัดระบบงาน/มอบหมายงาน ด้านการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ด้านระบบสารสนเทศ ด้านระเบียบวิธีปฏิบัติการเงินการคลัง ด้านการประสานงาน จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๓. ด้านยุทธศาสตร์และสารสนเทศ (แผนงานและยุทธศาสตร์ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและสารสนเทศ งบประมาณ ควบคุมกำกับและประเมินผล วิจัยและโครงการพิเศษ)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านแผนงาน งบประมาณ และยุทธศาสตร์ และด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนละ ๖ เขต คิดเป็นร้อยละ ๖๗ รองลงมา ด้านการนำแผน ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้านการควบคุมกำกับประเมินผล จำนวนละ ๒ เขต คิดเป็นร้อยละ ๒๒ และด้านบุคลากรรับผิดชอบแผนและยุทธศาสตร์ จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๔. ด้านการเงินและการคลัง (ด้านประกันสุขภาพ การเงินการคลัง บัญชีสุขภาพ บริหารจัดการเงิน งบประมาณ การบริหารเวชภัณฑ์และวัสดุการแพทย์ วิเคราะห์การเงินการคลัง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านการบริหารจัดการงบประมาณและการเงิน จำนวน ๖ เขต คิดเป็นร้อยละ ๖๗ รองลงมา ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรการเงินการคลัง ด้านขั้นตอนการเงินการคลัง จำนวนละ ๒ เขต คิดเป็นร้อยละ ๒๒ ด้านองค์ความรู้/อุปกรณ์/เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนการเงินการคลัง จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๕. ด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลสาธารณสุข (วางแผน สรรหา คัดเลือก บริหารทรัพยากร พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศและร่วมบริการ พัฒนาสายอาชีพและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านการการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ เขต คิดเป็นร้อยละ ๖๗ รองลงมา ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านพัฒนาสายอาชีพและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง จำนวนละ ๒ เขต คิดเป็นร้อยละ ๒๒ ด้านข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ด้านการส่ง การ ด้านกฎระเบียบงานบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็น ร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๖. ด้านการพัฒนากระบวนการสุขภาพ (งานยุทธศาสตร์ บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ พัฒนา ระบบบริการสุขภาพ ขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและควบคุมโรค)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านนโยบายขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพ และบูรณาการ การจัดระบบบริการ จำนวน ๖ เขต คิดเป็นร้อยละ ๖๗ รองลงมา ด้านบุคลากรพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ด้านการ ประสานงาน ด้านงานยุทธศาสตร์และเชื่อมโยงข้อมูล จำนวน ๒ เขต คิดเป็นร้อยละ ๒๒ ด้านการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผล และไม่ระบุข้อมูล จำนวน ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๗. ด้านอำนวยการ (งานบริหาร สารบรรณ ธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุและยานพาหนะ และนิติการ)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านบุคลากรสายงานอำนวยการ จำนวน ๕ เขต คิดเป็น ร้อยละ ๕๖ รองลงมา ด้านพัสดุและยานพาหนะ ด้านการเงินและบัญชี ด้านพี่เลี้ยงและผู้ให้คำปรึกษา จำนวนละ ๓ เขต คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการประสานงาน และไม่ระบุข้อมูล จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๘. ด้านองค์ความรู้ที่จำเป็น

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** ด้านกฎหมาย กฎระเบียบปฏิบัติ จำนวน ๕ เขต คิดเป็น ร้อยละ ๕๖ รองลงมา ด้านการวิจัยและประเมินผล ด้านการพัฒนากระบวนการสุขภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตสุขภาพ จำนวนละ ๓ เขต คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ด้านแผนงาน และงบประมาณ ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านงานสาธารณสุขที่จำเป็นในการดำเนินงานเขตสุขภาพ และไม่ระบุ ข้อมูล จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๙. ด้านอื่นๆ

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค **ที่พบมากที่สุด** การบริหารจัดการเขตสุขภาพ จำนวน ๖ เขต คิดเป็นร้อยละ ๖๗ รองลงมา ด้านอาคาร/สิ่งก่อสร้าง ไม่ระบุข้อมูล จำนวนละ ๒ เขต คิดเป็นร้อยละ ๒๒ ด้านโครงสร้าง ด้านกฎหมาย ด้านงานสารบรรณ ด้านการประสานงาน ด้านการเตรียมพร้อมบุคลากร และด้านพัฒนาข้อมูล จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความต้องการพัฒนา

๑. ประเด็นความสามารถหรืออำนาจในการตัดสินใจ **ที่พบมากที่สุด** ด้านบุคลากรในสำนักงานเขตสุขภาพ จำนวน ๖ เขต คิดเป็นร้อยละ ๖๗ รองลงมา ด้านนโยบาย ด้านโครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านพัฒนาข้อมูลและระบบสารสนเทศ จำนวนละ ๒ เขต คิดเป็นร้อยละ ๒๒ ด้านการจัดการ องค์กร ด้านประชาสัมพันธ์ และไม่ระบุข้อมูล จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๒. หน่วยงานใดควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หรือกลุ่มบุคคลใดจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือ **ที่พบมากที่สุด** กลุ่มผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๖ รองลงมา สำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัด รพศ./รพท ในเขตสุขภาพ จำนวนละ ๓ เขต คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ศูนย์วิชาการหรือสำนักวิชาการ และหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑

๓. เนื้อหาสาระ / องค์ความรู้ที่จำเป็นต้องเรียนรู้ในการพัฒนาเขตสุขภาพ และสำนักงานเขตสุขภาพ ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อตัวท่านและหน่วยงาน **ที่พบมากที่สุด** ด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการแบบมีอาชีพ จำนวนละ **๕ เขต คิดเป็นร้อยละ ๕๖** รองลงมา ด้านความรู้เชิงวิชาการ ด้านการประเมินผล ด้านแผนงานและงบประมาณ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ด้านองค์ความรู้วิชาชีพเฉพาะ จำนวนละ ๓ เขต คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ด้านการจัดการองค์ความรู้ ด้านทักษะ ด้านการพัฒนาบุคลากร และไม่ระบุข้อมูล จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ **ที่พบมากที่สุด** ด้านนโยบาย ด้านโครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพ จำนวนละ **๕ เขต คิดเป็นร้อยละ ๕๖** รองลงมา ด้านการเงินการคลังและพัสดุ ด้านการบริหารบุคคล ไม่ระบุข้อมูล จำนวน ละ ๓ เขต คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ด้านแผนงานและงบประมาณ ด้านการพัฒนาเขต สุขภาพ ด้านการจัดการองค์ความรู้ จำนวนละ ๑ เขต คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ตามลำดับ

รายละเอียดผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาเขตสุขภาพ และสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑ - ๑๒
“ ประเด็น ความต้องการพัฒนาเขตสุขภาพ และสำนักงานเขตสุขภาพ ”

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลด้านปัญหา / อุปสรรค ในการพัฒนาเขตสุขภาพและสำนักงานเขตสุขภาพ

๓ . เมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านหรือตัวท่านเอง ประสบปัญหาหรืออุปสรรค
ด้านใดบ้าง อาทิเช่น

๓.๑ ด้านนโยบายนำสู่การปฏิบัติ (N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
ด้านการสั่งการ -การสั่งการเข้าซ้อนผ่านทั้งเขตและจังหวัด -การสร้างความเข้าใจกับพื้นที่ให้ดำเนินการหรือการเร่งรัด เก็บข้อมูลตามนโยบาย	-มีการถ่ายทอดนโยบายชัดเจน จากผู้บริหารอย่างเป็นระบบ และ ต่อเนื่อง มีกระบวนการนำแผน ไปสู่การปฏิบัติในเขตสุขภาพ โดย การนำของ CEO เขตสุขภาพ	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๓,๘
ด้านความสอดคล้องเชิงนโยบาย -ขาดความสอดคล้องในการดำเนินการในทุกระดับ -การกำหนดจุดเน้นของเขตสุขภาพ ส่งผลในบางกิจกรรม ลดความสำคัญ เช่น การดำเนินงานแพทย์แผนไทย -นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย -ขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อน -นโยบายระดับกรมที่ส่งให้แต่ละจังหวัดในเขตสุขภาพ Implement ระดับเขตไม่ได้รับการถ่ายทอดนโยบาย	-นโยบายที่ชัดเจน สู่การปฏิบัติ รวดเร็ว และรวดเร็ว -การติดตามนโยบาย เช่น การบูรณาการกับการตรวจ ราชการ และการประชุมกรรมการ เขตสุขภาพ	คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๔ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพ ๘
ด้านกระบวนการ/กลไกการขับเคลื่อน -การปรับเปลี่ยนกลไกการขับเคลื่อนงาน เช่น คณะกรรมการ/ คณะทำงาน หรือจังหวัดที่เป็นแกนการทำงาน (Focal Point) ในแต่ ละเรื่อง/ประเด็น/กิจกรรม ถูกปรับบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน -ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ -แนวทางการปฏิบัติ ที่มาจากส่วนกลางเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านการสื่อสาร -การสื่อสารนโยบาย มีความล่าช้า และเร่งรีบในการปฏิบัติ -ขาดผู้รับผิดชอบหลักในการสื่อสารนโยบาย เช่น กลุ่มงานยุทธศาสตร์ -การประสานงานกับพื้นที่ พื้นที่ไม่เข้าใจนโยบายที่ตรงกัน จากส่วนกลาง หรือระหว่างเขตสุขภาพกับพื้นที่		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑๒,๘ เขตสุขภาพที่ ๑๑

๓.๑ ด้านนโยบายนำสู่การปฏิบัติ (N = ๙ แห่ง) (ต่อ)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
ด้านบุคลากร (กรอบอัตรากำลัง) -กรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนของเขตสุขภาพ -การผลิตและกระจายบุคลากร พบความขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะวิชาชีพแพทย์ พยาบาล -ผู้รับผิดชอบงานในส่วนกลาง ไม่มีความพร้อม และรับนโยบายร่วมกับเขตสุขภาพ ทราบถึงการเปลี่ยนแปลง	-ผู้รับผิดชอบงานในส่วนกลาง ควรมีความพร้อม และรับนโยบายร่วมกับเขตสุขภาพ ทราบถึงการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับเปลี่ยนการประสานงานให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานอย่างได้ผลดี	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านโครงสร้าง -ที่ผ่านมามีความชัดเจนของโครงสร้างยังไม่มียุทธศาสตร์	มีการสั่งตรงจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไปยังหน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙
-ไม่พบข้อมูล		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๐

๓.๒ ด้านโครงสร้างองค์กร (การวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั้งราชการ
มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา) (N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ความคิดเห็นของ เขตสุขภาพ
ด้านกฎหมาย -ไม่มีกฎหมาย และระเบียบรองรับการดำเนินงานของเขตสุขภาพ เช่น กฎกระทรวง		คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๔
ด้านโครงสร้าง -มีแต่โครงสร้าง ไม่ผ่านคณะรัฐมนตรี ไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน -โครงสร้างไม่ชัดเจน -โครงสร้างขาดความชัดเจนในแต่ละกลุ่มงาน รวมถึงตำแหน่งและ ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน	-โครงสร้างองค์กร หากได้เป็น หน่วยงานนิติบุคคลแบบ (สสจ.) สามารถดำเนินการต่างๆ ได้ ทำให้ การบริหารจัดการดีขึ้น -จัดองค์กรตามโครงสร้างที่กระทรวง สธ. กำหนด มอบหมายงานเป็นราย ลักษณะอักษร	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๘ เขตสุขภาพที่ ๔,๑๐
ด้านบุคลากร -บุคลากรที่มาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ผู้บริหาร ปฏิบัติงานแบบ Part time รับย้ายมาช่วยราชการจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งจากสำนักตรวจฯ สสจ. ศูนย์วิชาการ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ และนักวิชาการ สาธารณสุข ไม่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเขตสุขภาพ ใช้เวลาศึกษางาน และจำนวนไม่เพียงพอสอดคล้องกับภาระงาน -สำนักงานเขตสุขภาพมีกรอบโครงสร้างใหม่ ยังไม่มีตำแหน่งที่ แท้จริง ต้องอาศัยการมาช่วยราชการเช่นเดิม ซึ่งมีข้อจำกัดในการ หาบุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานภายในเขต -ขาดบุคลากร หรือบุคลากรยังไม่เพียงพอตามภาระงาน -ไม่มีกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างบุคลากร -ผู้รับผิดชอบงานไม่ครบทุกกลุ่มงาน -ผู้รับผิดชอบงานหลัก ระดับหัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบงาน ไม่ครบทุกกลุ่มงาน	-การจ้างลูกจ้าง ได้รับการสนับสนุน งบประมาณจากสถานบริการภายใน เขต -จัดสรรบุคลากร และเพิ่มบุคลากร ให้ตรงตามโครงสร้างของสำนักงาน เขตสุขภาพ	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๙,๒,๓,๑๑,๑๒
ด้านบริหารจัดการ -บริหารจัดการดำเนินงานและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ใน รูปแบบ/กลไก คณะกรรมการระดับเขต เช่น คณะกรรมการเขต บริการสุขภาพ (Service Provider Board) คณะกรรมการประสาน การพัฒนางานเครือข่ายบริการสุขภาพระดับเขต (คปสข.) คณะกรรมการ CFO CHRO CSO CIO และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปด้วยดีระดับหนึ่ง		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านการสื่อสาร -พบปัญหาในด้านการสื่อสาร และเทคโนโลยีในการสื่อสาร		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑

๓.๒ ด้านโครงสร้างองค์กร (N = ๙ แห่ง) (ต่อ)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านการจัดระบบงาน/มอบหมายงาน -เน้นให้บุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานไปพลางก่อน เน้นการประสานงานในแต่ละ C อำนวยความสะดวกให้เครือข่าย ทั้งนี้ บุคลากรดังกล่าวขาดความเข้าใจในงานบางงาน เช่น การเงินการคลัง งานทรัพยากรบุคคล สาเหตุตำแหน่งไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ	อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรของจังหวัดทั้งในส่วนสสจ.และในแต่ละรพ.	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านอำนาจการ/สั่งราชการ -การเสนอเอกสารด่วน -การปฏิบัติงานในเชิงรุกหรือแก้ปัญหาในพื้นที่ พบข้อจำกัดในเรื่องเวลาและบุคลากร -การทำงานที่ผ่านมาเป็นการทำงานตามโครงสร้างเดิม ไม่ได้มีการสั่งการในฐานะของเขตสุขภาพ -ขาดผู้บริหารที่อยู่ประจำสำนักงาน เกิดความล่าช้าในการสั่งการ และอำนาจการ -สายบังคับบัญชาไม่ชัดเจน (การอำนาจการ/สั่งการ) -การสั่งการผ่านระบบหนังสือยังมีข้อขัดข้อง -ระบบหนังสือพบข้อขัดข้อง	ปัจจุบันมีความคล่องตัวขึ้น เนื่องจากผอ.สำนักงานเขตสุขภาพ ดำรงตำแหน่งนายแพทย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๓	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๑๑,๙ เขตสุขภาพที่ ๘ เขตสุขภาพที่ ๓
ด้านการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ -การปฏิบัติงานจริง ผอ.สำนักงานเขตสุขภาพ ไม่ได้ประจำที่สำนักงานเขตสุขภาพทุกวัน	การสั่งการหรือลงนามได้ใช้วิธีการทาง E-mailและทางline	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา -สำนักงานเขตสุขภาพใช้วิธีทางโทรศัพท์ E-mail และทางline	บางเรื่องตัดสินใจผ่านคณะกรรมการ C ต่างๆ เช่น CSO CFO CHRO เป็นต้น	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านระบบสารสนเทศ -พัฒนาระบบสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๑
ด้านระเบียบ วิธีปฏิบัติการเงินการคลัง -ไม่มีระเบียบ วิธีปฏิบัติ เกี่ยวกับการเงิน พัสดุ ที่ชัดเจน		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙

๓.๒ ด้านโครงสร้างองค์กร (N = ๙ แห่ง) (ต่อ)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็นของ เขตสุขภาพ
ด้านการประสานงาน -การประสานงานล่าช้า เนื่องจากคณะกรรมการฯ ปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัด อาจขาดความต่อเนื่องในบางเรื่อง		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านการประเมินผลงาน -การประเมินผลงานบุคลากรในสำนักงานเขตสุขภาพ เป็นไปตามแบบการประเมิน ผ่านหัวหน้าสำนักงานเขตสุขภาพ (ซึ่งไม่มีในโครงสร้างองค์กร) -ได้รับข้อมูลด้านการประเมินผลที่เกี่ยวข้องล่าช้า ส่งผลเวลาในการทำงานน้อยลง ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ครอบคลุม ครบถ้วน	ผู้อำนวยการฯ และผู้ตรวจฯ ต้องทำความเข้าใจหน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรที่มาช่วยราชการที่สำนักงานเขตสุขภาพ	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๘

๓.๓ ด้านยุทธศาสตร์และสารสนเทศ (แผนงานและยุทธศาสตร์ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและสารสนเทศ
งบลงทุน ควบคุมกำกับและประเมินผล วิจัยและโครงการพิเศษ) (N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
ด้านการกำหนดแผนงาน งบประมาณ และยุทธศาสตร์ -ขาดการมีส่วนร่วม ซึ่งยังไม่ได้มาจากทุกภาคส่วน -ขาดการถ่ายทอดอย่างเหมาะสม -การกำหนดแผนงานและยุทธศาสตร์ทำได้ด้วยความลำบาก สาเหตุภาระงานของจังหวัดมีมาก -บุคลากรของสำนักงานเขตสุขภาพ ไม่มีความรู้ความเข้าใจใน บริบทของพื้นที่ทั้งหมดในเขต -การรับรู้ข้อมูลการจัดทำแผนฯ ล่าช้า -เร่งรัดการส่งคำขอของงบประมาณ ทำให้ไม่ได้วิเคราะห์ ส่วนขาดจริง -การบริหารจัดการงบลงทุน ส่วนมากเป็นการสั่งการ เร่งด่วน ไม่มีหนังสือแจ้ง ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติดำเนินการไม่ครอบคลุม	เขตสุขภาพที่ ๙ ได้ใช้แผน ยุทธศาสตร์ของเขตสุขภาพ เป็นหลักในการทำงาน และมี ความยืดหยุ่น สามารถปรับได้ ตามปัญหาพื้นที่ และนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๘ มีกระบวนการ วางแผนโดยใช้อาจารย์ปรึกษา ภายนอก	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๔,๘,๑ เขตสุขภาพที่ ๔ เขตสุขภาพที่ ๑,๙ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ -การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติยังพบปัญหาอยู่บ้าง -ขาดการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม		คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เขตสุขภาพที่ ๔
ด้านการควบคุมกำกับประเมินผล -ขาดบุคลากรติดตามกำกับงานวิจัย -การสรุปนำเสนอผลการดำเนินงานยังไม่ครอบคลุม และ ทันเวลา		คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๑๐
ด้านบุคลากร -ไม่มีผู้รับผิดชอบหลักในสำนักงานเขตสุขภาพ ที่รับผิดชอบงาน การทำแผนยุทธศาสตร์ มีแต่ผู้รับผิดชอบการจัดทำแผน กระจายอยู่ในหลายหน่วย		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒

๓.๓ ด้านยุทธศาสตร์และสารสนเทศ (N = ๙ แห่ง) ต่อ

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
<p>ด้านข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว หรือการดำเนินงานทั้งหมดภายในเขตสุขภาพได้ -มีการกระจายข้อมูลของข้อมูลและสารสนเทศ ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ยาก -การรับรู้ข้อมูลล่าช้า -การรวบรวมข้อมูล และ DATA Center -ปัญหาสารสนเทศภายในเขตสุขภาพ เป็นปัญหาสำคัญแก้ไขได้ยาก เพราะความหลากหลายของโปรแกรมในแต่ละที่ยาก -ความต้องการข้อมูลมีมากและเปลี่ยนแปลงตลอด -การส่งข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ไม่ทันเวลา -ความเข้าใจในคำจำกัดความของข้อมูลแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้เปรียบเทียบแต่ละแห่งได้ -ข้อมูลไม่ตรงกัน -ระบบข้อมูลสารสนเทศในภาพรวมของเขตสุขภาพยังไม่สมบูรณ์ -ขาดฐานข้อมูลที่ครอบคลุม 	<ul style="list-style-type: none"> -ยึดข้อมูลจากระบบสารสนเทศและพัฒนา Data center เขตสุขภาพให้ตรงกัน และเป็นฐานข้อมูลเดียวเพื่อใช้ดำเนินงานสาธารณสุข -สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๘ คิดและทดลองการเชื่อมระบบภายในเขตสุขภาพ ซึ่งยังไม่เชื่อมกับกระทรวง สธ. -เขตสุขภาพที่ ๑ เล็งเห็นความสำคัญและผลักดันให้เป็นภารกิจเร่งด่วน ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศภายในเขตสุขภาพ ซึ่งมีแนวโน้มดีขึ้น -พัฒนาระบบ Data Center เป็นหลักเพื่อให้ข้อมูลตรงกัน -พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ -ยึดข้อมูลจากระบบสารสนเทศและพัฒนา Data center เขตสุขภาพให้ตรงกัน และเป็นฐานข้อมูลเดียวเพื่อใช้ดำเนินงานสาธารณสุข 	<p>คิดเป็นร้อยละ ๖๗</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑๒</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๘</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๓</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๔</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑๑</p>

๓.๔ ด้านการเงินและการคลัง (ด้านประกันสุขภาพ การเงินการคลัง บัญชีสุขภาพ บริหาร
จัดการเงินงบประมาณ การบริหารเวชภัณฑ์และวัสดุการแพทย์ วิเคราะห์การเงินการคลัง) (N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านการบริหารจัดการงบประมาณและการเงิน -การบริหารจัดการงบประมาณและการเงินในแต่ละจังหวัดไม่เข้มแข็ง -การจัดสรรเงินสนับสนุนหน่วยบริการไม่เพียงพอ -งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงาน -การเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความชัดเจน สำนักงานเขตสุขภาพไม่สามารถดำเนินการได้เอง ไม่มีระเบียบใครรองรับ -การบริหารจัดการด้านการเงิน งบประมาณ สำนักงานเขตสุขภาพ ยังไม่ชัดเจน ดำเนินการอย่างไร กรณีให้สำนักงานเขตสุขภาพดำเนินการเอง -ขาดเอกภาพในการบริหารการเงินและพัสดุ (สำนักงานเขตสุขภาพยังไม่เป็นหน่วยเบิกจ่าย) -การเบิกจ่ายงบประมาณ ต้องใช้หน่วยเบิกจ่าย ของสสจ. ทำให้ไม่สะดวก คล่องตัว เพิ่มภาระงานให้ สสจ.	-ต้องใช้หน่วยงานเบิกที่เบิกจ่ายวงเงิน -มีคณะกรรมการในการดูแล ซึ่งในเขตสุขภาพที่ ๙ หน่วยบริการมีสถานการณ์การเงินที่ดี สามารถให้การดูแลแบบกันเองในจังหวัดได้ -เขตสุขภาพที่ ๘ มีเจ้าหน้าที่พร้อมดำเนินการ แต่ไม่สามารถเบิกจ่ายเงินได้	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๔ เขตสุขภาพที่ ๔ เขตสุขภาพที่ ๘,๙,๑๐ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรการเงินการคลัง -บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเงินและการคลัง -ขาดบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการด้านการเงินและบัญชีที่เป็นข้าราชการประจำ -ขาดผู้รับผิดชอบงานหลัก และบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน		คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๓

๓.๔ ด้านการเงินและการคลัง (N = ๙ แห่ง) ต่อ

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็นของเขต สุขภาพ
<p>ด้านองค์ความรู้/อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน</p> <p>-องค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังยังมีน้อย</p>	<p>-ศึกษาหาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารในเขตสุขภาพ และเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านประกันสุขภาพด้านการเงินและบัญชี เช่น สสจ./รพ. และจากส่วนกลาง รวมถึงจากเอกสาร และเว็บไซต์ เป็นต้น</p>	<p>คิดเป็นร้อยละ ๑๑</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑</p>
<p>ด้านขั้นตอนการเงินการคลัง</p> <p>-ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการเงินการคลังล่าช้า เช่น การลงนาม การสรรหาผู้รับจ้าง เป็นต้น</p> <p>-กรณีการขออนุมัติโครงการที่ต้องใช้งบประมาณของเขตสุขภาพ จ้องผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งของเขตสุขภาพ หากเป็นโครงการที่มีเป้าหมายดำเนินการหลายๆ จังหวัดในเขตสุขภาพ ถูกสอบถาม ชี้แจง ทำให้ล่าช้า</p>		<p>คิดเป็นร้อยละ ๒๒</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑๑</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๘</p>
<p>ด้านการสนับสนุนการเงินการคลัง</p> <p>-ขาดการสนับสนุนจากส่วนกลาง (สตป.)</p>		<p>คิดเป็นร้อยละ ๑๑</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑๑</p>

๓.๕ ด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลสาธารณสุข (วางแผน สรรหา คัดเลือก บริหารทรัพยากร
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศและร่วมบริการ พัฒนาสายอาชีพและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง)
(N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็นของ เขตสุขภาพ
ด้านข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล -ไม่มีข้อมูลเชิงลึกทรัพยากรบุคคลสาธารณสุข	ประสานขอข้อมูลจากจังหวัด	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๒
ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล -ไม่ชัดเจนการกำหนดแผนทรัพยากรบุคคลสาธารณสุข ขาดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน -ไม่พบปัญหา	-ดำเนินการจัดทำกรอบตำแหน่งและ วางแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนา บุคลากร	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๔ เขตสุขภาพที่ ๑๐
ด้านพัฒนาสายอาชีพและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง -ขาดรูปแบบของการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง -การวางแผนพัฒนาสายอาชีพ มีปัญหาเรื่องหลักสูตรที่ต้องการ ไม่มีการเปิด การอบรม และหลักสูตร ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของหน่วยบริการในเขตสุขภาพ และไม่สอดคล้องกับ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ		คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านการบริหารทรัพยากร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล -จำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอ -ขาดความชำนาญในเรื่องของ Human Resource Management -ผู้ปฏิบัติหัวหน้างานบริหารทรัพยากรฯ ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการ ไม่ได้เป็นนักทรัพยากรบุคคล ส่งผล ความมั่นคงในความก้าวหน้า -การกำหนดตำแหน่งยังไม่ชัดเจน -ขาดการสนับสนุนจากส่วนกลาง คือ สดป. -ได้รับการจัดสรรบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการ/ การจัดสรรบุคลากรมาสอดคล้องกับความต้องการ/ภาระงาน -การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณและโครงสร้าง สำนักงานเขตสุขภาพ -การพัฒนาบุคลากรเขตสุขภาพได้รับการพัฒนาน้อย	-จัดสรรตำแหน่งให้เหมาะสมและ เพียงพอ ตามโครงสร้างเขตสุขภาพ -มีคณะกรรมการดูแล เพื่อให้การบริการ ที่สอดคล้องกับ Service ทั้งนี้ส่วนกลาง ควรจะให้เขตสุขภาพได้ เสนอความต้องการ -จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม เพียงพอ กับปริมาณงานและโครงสร้างสำนักงาน เขตสุขภาพ	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๑,๑๒,๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๔ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘,๙

๓.๕ ด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลสาธารณสุข (N = ๙ แห่ง) ต่อ

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
ด้านสิ่งการ -การสั่งการที่เร่งด่วน ทำให้การดำเนินงาน ไม่ครอบคลุม พบความผิดพลาดของข้อมูล		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านกฎระเบียบ -ขาดระเบียบการมอบอำนาจของปลัดฯ เพื่อใช้อำนาจ การบริหารบุคคล		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากร -การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในเขตสุขภาพ ส่วนใหญ่มาช่วยราชการที่เขตสุขภาพ เมื่อประเมินผลแล้ว ส่งให้กระทรวง สธ. ออกคำสั่งมีความล่าช้า เมื่อเปรียบเทียบกับ การออกคำสั่งในระดับจังหวัด ส่งผลต่อเจ้าหน้าที่ได้คำสั่ง เงินเดือนล่าช้า ขาดขวัญกำลังใจ		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘

๓.๖ ด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (งานยุทธศาสตร์ บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ
พัฒนาระบบบริการสุขภาพ ขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและควบคุมโรค)
(N = ๘ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
ด้านบุคลากรพัฒนาระบบบริการสุขภาพ -บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน -บุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นแบบ Part time มีการกิจประจำที่ต้องปฏิบัติให้ได้ และบุคลากรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการทุกระบบ		คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๔
ด้านนโยบายขับเคลื่อนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และบูรณาการการจ้ดระบบบริการ -ยังไม่สามารถบูรณาการได้ครอบคลุมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระบบการรักษา การส่งเสริมสุขภาพ และ การควบคุมโรค ในระดับเขตสุขภาพ -การนำนโยบายจากระดับเขตสู่จังหวัดขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้บริหารในจังหวัด ไม่ได้เกิดจากระบบ ทำให้ไม่ยั่งยืน -อยู่ระหว่างการจ้ดระบบบริการ Service plan ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับ (คน เงิน ของ)	-มีแผนและระบบการขับเคลื่อนในรูปแบบคณะกรรมการและสาขาได้ดี -มีคณะกรรมการในการวางแผนร่วมกัน เพื่อกระจายทรัพยากรให้เหมาะสม มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน -มีการขับเคลื่อนงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ตามนโยบายกระทรวง สธ.	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๘,๔ เขตสุขภาพที่ ๑,๓,๘,๙ เขตสุขภาพที่ ๑๐
ด้านการประสานงาน -คณะกรรมการ CSO และคณะกรรมการ Service plan สาขาต่างๆ มีความเข้าใจในระดับที่แตกต่างกัน การประสานงานจังหวัดต่างๆ ภายในเขตสุขภาพทำได้ยาก เนื่องจากต้องพึ่งพาบุคลากรในพื้นที่เป็นผู้ขับเคลื่อน -ขาดการประสานงานกับจังหวัด	-ส่วนใหญ่จะมีประธานและเลขาฯ ดำเนินการขับเคลื่อนงาน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๒
ด้านการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผล -การควบคุม กำกับ ยังทำได้ไม่ดีพอ ไม่เกิดระบบ ทำให้ไม่ยั่งยืน และไม่เห็นผลในบางพื้นที่	-ความสำเร็จของการนำนโยบายจากระดับเขตลงสู่จังหวัดขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้บริหารในจังหวัด	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑

๓.๖ ด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (N = ๘ แห่ง) (ต่อ)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
<p>ด้านงานยุทธศาสตร์และเชื่อมโยงข้อมูล</p> <p>-การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างการทำงาน ระบบสนับสนุน (ข้อมูล คน เงิน ทรัพยากร ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง) ไม่มีแผนระยะยาว ๕ ปี</p> <p>-Service plan แต่ละสาขามีการเชื่อมโยงแผน และการบริการในแต่ละระดับบริการ ตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ แต่ยังไม่ครบถ้วน</p>		<p>คิดเป็นร้อยละ ๒๒</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๔</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๘</p>
-ไม่พบข้อมูล		<p>คิดเป็นร้อยละ ๑๑</p> <p>เขตสุขภาพที่ ๑๑</p>

๓.๗ ด้านอำนวยการ (งานบริหาร สารบรรณ อุตการ การเงินและบัญชี พัสดุและยานพาหนะ และนิติการ)
(N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
ด้านพัสดุและยานพาหนะ -ไม่มียานพาหนะ		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๒,๔,๑๒
ด้านบริหารงบประมาณ -งบประมาณน้อย และต้องเกลี้ยงบประมาณให้แต่ละกลุ่ม ภารกิจ		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๒
ด้านการเงินและบัญชี -การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายไปราชการมีความล่าช้า -ไม่มีหน่วยต้นทุก และหน่วยเบิกจ่าย ไม่รื้อหลักการเบิกจ่าย งบประมาณ ทำให้ไม่คล่องตัว -เกิดอุปสรรคในการเบิกจ่ายงบประมาณผ่านสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด เช่น ไม่สามารถยืมเงินทดรองราชการใน ภาวะเร่งด่วนได้	-การเบิกจ่ายงบประมาณ สำนักงานเขตสุขภาพผ่าน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด -ส่วนกลางควรมีส่วนร่วมในการ วางระบบ ให้แก่สำนักงานเขต สุขภาพทุกแห่ง	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๔ เขตสุขภาพที่ ๓,๑ เขตสุขภาพที่ ๓
ด้านการประสานงาน -การติดต่อประสานงานระหว่าง สำนักงานเขตสุขภาพและ หน่วยงานส่วนกลาง ยังไม่ชัดเจน รวดเร็วเท่าที่ควร		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๐
ด้านบุคลากร -ไม่มีตำแหน่งสายอำนวยการ เช่น นักจัดการ อุตการ เจ้าหน้าที่ พัสดุ การเงิน และนิติกร รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน อำนวยการ -บุคลากร ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน -ขาดบุคลากรนิติการ -ขาดแคลนบุคลากร ประสพการเฉพาะ เช่น นักการเงินและ บัญชี -บุคลากร ยังไม่มีการอบรมอัทรากำลัง และไม่มีความชัดเจน	-มีความหลากหลายสหวิชาชีพ หลากหลายในสำนักงานเขต สุขภาพ เพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ -หากมีปัญหาหรือต้องการคำ ชี้แนะ สอบถาม/ปรึกษาไปยัง หน่วยงานส่วนกลาง หรือ หน่วยงานสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด โรงพยาบาล ลดความ เสี่ยงและความผิดพลาด	คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๑๐,๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๙
ด้านพี่เลี้ยงและผู้ให้คำปรึกษา -ขาดที่ปรึกษา การปฏิบัติงานด้านอำนวยการ -หน่วยงานส่วนกลางควรมีส่วนร่วมในการวางระบบให้ สำนักงานเขตสุขภาพ -ขาดการอบรมพัฒนางาน	-งานอำนวยการบางงานไปฝากไว้ กับงานอำนวยการ งานสารบรรณ -มีการอบรมพัฒนางาน พัฒนา บุคลากรตามสายงาน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๑๑
ไม่พบข้อมูล		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘

๓.๘ ด้านองค์ความรู้ที่จำเป็น (N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็น ของเขตสุขภาพ
ด้านข้อมูลสารสนเทศ -การจัดทำ Data Center สำนักงานเขตสุขภาพ -การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๓
ด้านแผนงานและงบประมาณ -การจัดทำแผน		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๒
ด้านการวิจัยและประเมินผล -การประเมินผล		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๒,๘,๔
ด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ -การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) และความรู้ ในวิชาชีพเฉพาะ		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๒,๑,๔
ด้านงานสาธารณสุขที่จำเป็นในการดำเนินงานเขตสุขภาพ -ขาดความรู้ในงานสาธารณสุขที่จำเป็นในการดำเนินงาน เขตสุขภาพ		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๔
ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ -ขาดความรู้ด้านข้อกฎหมาย กฎระเบียบ เช่น การดำเนินงาน ด้านพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง -อำนาจผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ ที่ได้รับมอบอำนาจจาก ปลัดฯ ในการบริหารบุคลากร -ระเบียบ/กฎกระทรวง ยังไม่เอื้อและสนับสนุนให้การ ดำเนินงานของสำนักงานเขตสุขภาพในพื้นที่		คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๓,๘,๔ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๙
ด้านการบริหารจัดการ -งานธุรการ -การบริหารทรัพยากรเขตสุขภาพ -การเงิน การคลัง	-การอบรมหลักสูตรเฉพาะเน้นความ ถูกต้องในการดำเนินงาน และ ความก้าวหน้า -การอบรมหลักสูตรเฉพาะ เน้นความถูกต้องในการดำเนินงาน และ ความก้าวหน้า	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๑๒,๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒,๑
ด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขต สุขภาพ -ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร -leadership -การวิจัย	-เน้นการอบรมระยะเวลาสั้นๆ ให้กับ บุคลากรในสำนักงานเขตสุขภาพเป็นการ เฉพาะ -จัดการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเป็นระยะๆ เช่น เรื่องของระบบสารสนเทศ	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๓,๘ เขตสุขภาพที่ ๑๑
ไม่พบข้อมูล		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๐

๓.๙ ด้านอื่นๆ (N = ๙ แห่ง)

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	ความคิดเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านโครงสร้าง -โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตสุขภาพ สภาพความเป็นจริง ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน -บุคลากรปฏิบัติงานประจำมีจำนวนน้อย เนื่องจากไม่มั่นคง และขาดความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่สำนักงานเขต สุขภาพ และหน่วยงานต้นสังกัดไม่อนุมัติให้โยกย้ายเพื่อมา ปฏิบัติราชการที่สำนักงานเขตสุขภาพ	-การมาช่วยราชการ	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านกฎหมาย -ความไม่ชัดเจนและล่าช้าของกฎหมายที่รองรับการปฏิบัติ ราชการที่สำนักงานเขตสุขภาพ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ เขตสุขภาพ คณะกรรมการอำนวยการเขตสุขภาพ		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านงานสารบรรณ -งานสารบัญ -การจัดทำรายงานการประชุม		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๒
ด้านการบริหารจัดการ -การบริหารจัดการเขตสุขภาพ เช่น งบลงทุน งบดำเนินงาน และการติดตาม -การประชุมทางไกล -เอกภาพในการบริหารการเงิน และพัสดุ	การติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตาม กำหนดเวลา	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๒,๘,๙,๑๑,๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๑๒
ด้านการก่อสร้าง -ไม่มีสถานที่ อาคารสำนักงานเขตสุขภาพ -สถานที่อาคาร พื้นที่สำนักงานเขตสุขภาพที่ปฏิบัติงานจริง คับแคบ ไม่สะดวกในการทำงาน	-ก่อสร้างอาคารสำนักงาน เขตสุขภาพใหม่ -อาศัยสถานที่ อาคารพื้นที่ของ หน่วยงานอื่น	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑,๘ เขตสุขภาพที่ ๑
การประสานงาน -การประสานการดำเนินงานในบางพื้นที่ให้ความร่วมมือไม่ดี เท่าที่ควร	-การประสานงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วง ตามกำหนดเวลา	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๑
การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร -บุคลากรในสำนักงานเขตสุขภาพ จะต้องได้รับการเตรียมการ โดยเฉพาะ ขั้นตอนการบริหารจัดการ/การอำนวยการ รวมถึง องค์ความรู้อื่นๆ บุคลากรส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานมาบ้างแล้ว เฉพาะการรับบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ควรได้รับการเตรียม ความพร้อม		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙
การพัฒนาระบบข้อมูล -การพัฒนาระบบ MIS ที่ครอบคลุม มีประสิทธิภาพ		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘
ไม่พบข้อมูล		คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๔,๑๐

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความต้องการพัฒนา

ประเด็นสำคัญ

๑ . ท่านคิดว่าจากปัญหาดังกล่าวในข้อ ๓ ส่วนที่ ๒ หากท่านมีความสามารถหรือมีอำนาจในการตัดสินใจ ท่านจะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใด (N = ๙ แห่ง)

ประเด็นความสามารถหรืออำนาจในการตัดสินใจ	ความเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านโครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพ -จัดตั้งเขตสุขภาพให้อยู่ในโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข -กำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เขตสุขภาพที่ ๑๑
ด้านการจัดการองค์กร -มอบหมายผู้รับผิดชอบ Regulator ทั้งนี้เขตสุขภาพได้กำหนดทั้ง Regulator & Provider เป็นที่เรียบร้อยแล้ว	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๓
ด้านบุคลากร -จัดบุคลากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน -จัดทำกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน สร้างขวัญแล่งกำลังใจ -จัดหาบุคลากรรับผิดชอบงานวิจัยและโครงการพิเศษเป็นการเฉพาะ เพื่อขับเคลื่อนงาน เนื่องจากบุคลากรด้านนี้ไม่เพียงพอ -กรณีบุคลากรไม่เพียงพอ แนวทางการแก้ไข เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงาน และเพิ่มองค์ความรู้ให้บุคลากร เพื่อให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ครอบคลุมในทุกกลุ่มงาน และมีปริมาณอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรอบอัตรากำลัง โดยขอให้หน่วยงานระดับ สสจ./รพศ./รพท. สนับสนุนบุคลากรอย่างน้อยงานละ ๑ คน -เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในขณะนี้กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายเขตสุขภาพ เรื่องระบบการประสานงานต่างๆ จะมีวิธีการอย่างไร ต้องชัดเจน -กำหนดให้จหน.สำนักงานเขตสุขภาพ เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมประชุมหรือได้รับการถ่ายทอดนโยบาย	คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านงบประมาณ -จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ -ให้เขตสุขภาพเป็นหน่วยเบิกจ่ายงบประมาณ	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านบริหารจัดการ -บริหารจัดการด้านคน เงิน ของ ในเขตสุขภาพให้สอดคล้องกับบริบทของเขตสุขภาพ -บริหารจัดการ สนับสนุนด้านการเงิน และกำลังคน -มีกฎระเบียบรองรับที่ชัดเจน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๑
ด้านพัฒนาข้อมูลและระบบสารสนเทศ -พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ -พัฒนาเขตสุขภาพ เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับเขต ทั้งด้าน ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software)	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘

๑ . ท่านคิดว่าจากปัญหาดังกล่าวในข้อ ๓ ส่วนที่ ๒ หากท่านมีความสามารถหรือมีอำนาจในการตัดสินใจ ท่านจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีใด (N = ๙ แห่ง) ต่อ

ประเด็นความสามารถหรืออำนาจในการตัดสินใจ	ความเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านนโยบาย -นโยบายส่วนกลาง จะต้องชัดเจน ควรมีการวางแผนล่วงหน้า อย่างน้อย ๑ – ๓ ปี -กำหนดแนวทาง Time line การประเมินผลงานรวมถึงการออกคำสั่ง เลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตสุขภาพ ที่ชัดเจน รวดเร็วตัดเทียมการออกคำสั่งในระดับจังหวัด	คิดเป็นร้อยละ ๒๒ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านประชาสัมพันธ์ -สื่อสารประชาสัมพันธ์ บทบาท ภารกิจ เขตสุขภาพให้หน่วยงานส่วนกลางได้รับทราบ เพื่อเชื่อมโยงนโยบาย และข้อมูล	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘
ไม่พบข้อมูล	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑

๒ . กรณีปัญหาในข้อ ๓ ส่วนที่ ๒ หากท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตัวของท่านเองหรือไม่อยู่ในขอบเขตการตัดสินใจของหน่วยงานของท่าน ท่านคิดว่าหน่วยงานใดควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือกลุ่มบุคคลใดจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือท่านบ้าง (N = ๙ แห่ง)

ประเด็น	หน่วยงานร่วมแก้ไขปัญหา/ กลุ่มบุคคลที่ต้องให้ความช่วยเหลือ	ความเห็นของ เขตสุขภาพ
ด้านโครงสร้าง -จัดตั้งเขตสุขภาพให้อยู่ในโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข -ออกคำสั่งแต่งตั้ง COO และรอง COO -การทำให้สำนักงานเขตสุขภาพถูกต้อง มีกฎหมายรองรับ มีอำนาจในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณ การบริหารกำลังคน		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๒
ด้านบุคลากร -กรณีขาดแคลนบุคลากร -การจัดวางบุคลากรให้ตรงตามหน้าที่ และแบ่งความรับผิดชอบในแต่ละเรื่องให้ชัดเจน เนื่องจากการดำเนินงานบางอย่างไม่สามารถตกลงกันได้ในบางครั้ง	-หน่วยงานที่ควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ สสจ./รพศ./รพท. เป็นต้น -ประสานขอความร่วมมือจากสสจ./รพท.ในเขตสุขภาพ แล้วพิจารณาจัดสรรโควตาความดีความชอบให้ -กลุ่มผู้บริหารควรดำเนินการเรื่องดังกล่าว	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๔
ด้านการสนับสนุนวิชาการและการพัฒนาบุคลากร -การสนับสนุนวิชาการและการพัฒนาบุคลากร	-ศูนย์วิชาการในเขตสุขภาพ -สำนักวิชาการกระทรวงสาธารณสุข ให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยขับเคลื่อนงานวิจัยของเขตสุขภาพให้เป็นรูปธรรมได้	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๓
ด้านบุคคล	กลุ่มผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข -ปลัดกระทรวงสาธารณสุข -การบังคับบัญชา หรือขึ้นตรงกับกลุ่มภารกิจที่มีรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข บังคับบัญชาชัดเจน -สำนักบริหารการสาธารณสุข -กลุ่มกฎหมาย -กลุ่มบริหารงานบุคคล -อกพ.กระทรวงสาธารณสุข -สสจ. -ผู้ตรวจราชการฯ (CEO) ช่วยแก้ปัญหาและตัดสินใจเป็นผู้บังคับบัญชา	คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๑๐ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๘ เขตสุขภาพที่ ๔

ประเด็นความสามารถหรืออำนาจในการตัดสินใจ	ข้อเสนอแนะทางการแก้ไข	ความเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านบุคคล	-COO -ผอ.สตป. -สำนักงานปลัด สธ. -ผู้บริหารระดับสูง ต้องมีส่วนร่วม ในการให้ความช่วยเหลือ	
ด้านนโยบาย -หน่วยงานในส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข ที่รับผิดชอบ ในการพัฒนาเขตสุขภาพ	-เร่งรัดดำเนินการผลักดัน กรอบ โครงสร้าง อัตรากำลัง ระเบียบ วิธี ปฏิบัติ ในการดำเนินงาน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙
ด้านระบบสารสนเทศ -ควรใช้ระบบสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการกำกับติดตาม	นำระบบสารสนเทศ เข้ามาช่วยใน การกำกับติดตามให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙
ไม่พบข้อมูล		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑

๓. เนื้อหาสาระ / องค์ความรู้ที่จำเป็นต้องเรียนรู้ในการพัฒนาเขตสุขภาพ และสำนักงานเขตสุขภาพ
ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อตัวท่านและหน่วยงาน (N = ๙ แห่ง)

ประเด็น	ความเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ -การบริหารจัดการสารสนเทศเขตสุขภาพ เพื่อการบริหารทรัพยากรร่วมกัน -การนำเสนอข้อมูลข่าวสารแบบมีอาชีพ -การจัดทำข้อมูลเขตสุขภาพ -การพัฒนาระบบ IT /สารสนเทศ -ทักษะการใช้ระบบสารสนเทศ ระดับสูง -การวิเคราะห์ข้อมูล	คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๑
ด้านการจัดการองค์ความรู้ -การจัดการองค์ความรู้	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒
ด้านทักษะ -ทักษะที่จำเป็นของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒
ด้านการพัฒนาบุคลากร -การพัฒนาคนและการมีส่วนร่วม	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๓
ด้านความรู้เชิงวิชาการ -Governance by networking -ทฤษฎีองค์กร -การพัฒนาระบบต่างๆ	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๑๑,๔
ด้านการประเมินผล -การประเมินผล -การติดตามประเมินผลโครงการ	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๑,๒
ด้านการบริหารจัดการแบบมีอาชีพ -การบริหารจัดการเขตสุขภาพแต่ละกลุ่มงานอย่างมีอาชีพ -การอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการ และการบริหารทรัพยากรร่วมกัน	คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๑๐,๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙,๑๒,๓
ด้านแผนงานและงบประมาณ -การจัดทำแผนงานและยุทธศาสตร์ -เทคนิคการจัดทำแผนที่และการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑,๒ เขตสุขภาพที่ ๔
การมีส่วนร่วม -เทคนิคการประสานความร่วมมือและการมีส่วนร่วม -ความร่วมมือและภาคีเครือข่าย ภายใต้บริบทต่างๆ	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๑๑,๔
การพัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับเขต -การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ -ความรู้ทางการแพทย์ -Six Building block Plus	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๒ เขตสุขภาพที่ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๓

ประเด็น	ความเห็นของเขตสุขภาพ
ด้านองค์ความรู้วิชาชีพเฉพาะ -การบริหารอัตรากำลัง/กำลังคนในระบบสาธารณสุข -การบริหารการเงินการคลัง -ระเบียบพัสดุ -ระเบียบสารบรรณ -ด้านกฎหมาย	คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑,๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑,๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๙
ไม่พบข้อมูล	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๘

๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ (N = ๙ แห่ง)

ประเด็น	แนวทางการแก้ไข	ความเห็นของเขตสุขภาพ
โครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพ -การดำเนินการให้มีกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตสุขภาพโดยเร็ว -การเตรียมความพร้อมสำนักงานเขตสุขภาพให้ได้ระดับหนึ่งก่อนจะมีการมอบหมายงาน -การจำลองภาพสำนักงานเขตสุขภาพ มีข้อจำกัดเรื่องจำนวนและความสามารถของบุคลากร -การพัฒนาด้านสถานที่ (สำนักงานเขตสุขภาพ) ในพื้นที่ -บทบาท หน้าที่ ขอบเขต การจัดตั้งเขตสุขภาพ จากอกพ.กระทรวง สธ./กพ.		คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๓,๙ เขตสุขภาพที่ ๘
ด้านนโยบาย -ส่วนกลางมีการสั่งการงานต่างๆ ตามนโยบายเร่งด่วนมาก และให้ส่งรายงานภาพเขต -ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และงบประมาณสนับสนุน -เร่งรัดการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการอำนวยการเขตสุขภาพ -เร่งรัดติดตามการจัดตั้งเขตสุขภาพ จาก อกพ.กระทรวง/กพ. -ผู้บริหารปฏิบัติงานได้เต็มเวลา -สนับสนุนยานพาหนะให้เพียงพอ	-มีบุคลากรในส่วนกลาง ช่วยเหลือไปพลางก่อน จนสำนักงานเขตสุขภาพ มีความพร้อมระดับหนึ่ง	คิดเป็นร้อยละ ๕๖ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๙ เขตสุขภาพที่ ๘ เขตสุขภาพที่ ๘ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๓
ด้านการเงินการคลังและพัสดุ -การดำเนินการให้สำนักงานเขตสุขภาพ มีเอกภาพในการบริหารการเงินและพัสดุ -ยานพาหนะไม่เพียงพอ -ระเบียบ วิธีปฏิบัติ ด้านการเงินการคลัง		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๙
ด้านการบริหารบุคคล -การดำเนินการให้มีผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานเต็มเวลา -มี Career path ที่ชัดเจนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต โดยบุคลากรรุ่นแรกที่ร่วมบุกเบิกการจัดตั้งสำนักงานเขตสุขภาพ ให้สามารถก้าวหน้าในวิชาชีพได้ -อัตรากำลัง/โครงสร้าง และการบริหารงาน -บทบาทหน้าที่/ขอบเขต		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๑๒ เขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๙
ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี -การพัฒนาระบบการประชุมทางไกล ภายในเขตสุขภาพ และกระทรวงสาธารณสุข		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑๒
ด้านแผนงานและงบประมาณ -สำนักงานเขตสุขภาพ มีงบประมาณของตนเอง สามารถเป็นหน่วยเบิกจ่ายงบประมาณได้ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๑

ประเด็น	แนวทางการแก้ไข	ความเห็นของเขตสุขภาพ
การพัฒนาเขตสุขภาพ -เริ่มต้นด้วยความชัดเจนของเขตสุขภาพ สำนักงานเขตสุขภาพ หน้าที่ ซึ่งส่วนกลางได้พยายามดำเนินการเกิดเขตสุขภาพอย่างจริงจัง แต่ระเบียบรองรับต่างๆ ยังไม่ไปถึงไหน หนังสือสั่งการมอบหมายงานต่างๆ ส่งข้ามสำนักงานเขตสุขภาพ แต่งส่งตรงไปยังหน่วยงานมาตลอด ในช่วง ๒ เดือนที่ผ่านมา เริ่มมี สำเนา มาถึงสำนักงานเขตสุขภาพ	ถ้าทิศทางเป็นเพื่อการกระจายอำนาจ ควรกระจาย แรกๆ อำนาจบริหารยังไม่ต้องกระจาย แต่เรื่องการตัดสินใจดำเนินงานหลายๆ อย่างควรให้ทางเขตสุขภาพช่วยกันดำเนินงานและตัดสินใจ	คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๙
ด้านการจัดการองค์ความรู้ -มีการจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงานและเครือข่าย		คิดเป็นร้อยละ ๑๑ เขตสุขภาพที่ ๔
ไม่พบข้อมูล		คิดเป็นร้อยละ ๓๓ เขตสุขภาพที่ ๒,๑๐,๑๑