**แบบรายงานการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ รอบที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

**เขตสุขภาพที่ 1 จังหวัดแพร่ ระหว่างวันที่ 27-28 กุมภาพันธ์ 2562 และวันที่ 1 มีนาคม 2562**

**คณะที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ**

**ประเด็น** HRH Transformation

**KPI: 26) ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ**

* ร้อยละของจังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 Human Resource for Health (HRH) Transformation
* **สถานการณ์/สภาพปัญหา**

ปัจจุบันบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีจำนวน 1,954 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2562)ประกอบด้วยบุคลากร 5 กลุ่มประเภทการจ้าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว (ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ/ รายวัน/ จ้างเหมาบริการ) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่, โรงพยาบาลชุมชน, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
มีผู้รับผิดชอบงานบุคคลระดับจังหวัด จำนวน 11 คน (ไม่มีนักทรัพยากรบุคคลที่เป็นข้าราชการ) โดยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีการประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล
โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HRSC ของสำนักงาน ก.พ. พบว่า ระดับผลการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับสมรรถนะดีระดับ 3 (ร้อยละ 77.04) และความพึงพอใจ
ของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า มีความพึงพอใจต่อระบบฯ อยู่ในระดับดีระดับ 3 (ร้อยละ 76.33)

 จังหวัดมีกระบวนการในการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพ
โดยใช้ฐานข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานปัจจุบัน วิเคราะห์อัตรากำลังคนแต่ละสายงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ บริหารจัดการกำลังคนให้มีปริมาณที่เพียงพอ พร้อมทั้งมีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และมีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับการบริการสุขภาพ ซึ่งในปีงบประมาณ 2562 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์จังหวัดแพร่ โดยเน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขทุก Generation ในแต่ละอำเภอ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21st สนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์และภาคเครือข่ายด้านสุขภาพด้วยการจัดการความรู้ วิเคราะห์สถานการณ์และเป้าหมาย (Gap Analysis) กำลังคนด้านสุขภาพเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Issue) ระดับจังหวัด โดยกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน 2 กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (HRH Professional) 2) สร้างความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Network) สนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ People Excellence ของกระทรวงสาธารณสุขปี 2562

* **การดำเนินงานของพื้นที่ (Essential Task)**

| **มาตรการดำเนินงานในพื้นที่** | **3 เดือน** | **6 เดือน** | **9 เดือน** | **12 เดือน** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. มีข้อมูล** | **Essential Task**1.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันของบุคลากรสาธารณสุข 5 ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน))- Export ข้อมูลบุคลากรจากระบบ HROPS เป็น Excel  เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคน- ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลการในสังกัดตรวจสอบข้อมูล ประวัติส่วนบุคคลในระบบ (HROPS – nonHR)  ตามหนังสือเวียน สสจ.แพร่ ที่ พร 0032.010/ว 307  ลว 31 ม.ค. 25621.2 บริหารอัตรากำลังคนตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สป. ตามหนังสือ สป. ที่ สธ 0201.032/ ว 1707 ลว 14 มิ.ย. 2560 - จัดทำกรอบอัตรากำลังแต่ละหน่วยงาน - บริหารจัดการกำลังคนไม่เกินขั้นต่ำ**ผลการดำเนินงาน**1.1 สสจ.แพร่ มีฐานข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2562) ดังนี้- จำนวนบุคลากรทั้งหมด 1,954 คน : ขรก 1,166 คน (60%)/ พรก 35 คน (2%) ลปจ 87 คน (4%)/ พกส 404 คน (21%) ลจชค 262 คน (13%)- เพศ : ชาย 522 คน (27%)/ หญิง 1,432 คน (73%)- อายุบุคลากรเฉลี่ย 43 ปี Gen-Baby Boomer [53-60 ปี] 368 คน (19%)  Gen-X 926 คน [38-52 ปี] (47%)  Gen-Y 660 คน [20-37 ปี] (34%)- ใบประกอบวิชาชีพบุคลากร 13 สายงานที่บันทึก ในระบบ HROPS คิดเป็นร้อยละ 100- วุฒิในตำแหน่งได้รับการแก้ไข  ไตรมาสที่ 1-2 จำนวน 17 ราย- บันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ขรก. ในระบบ HROPS จำนวน 1,166 ราย - ระบบ HROPS-nonHR ให้บุคลากรตรวจสอบ ความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลประวัติส่วนบุคคล  แจ้งผลให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่  ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 ก.พ. 25621.2 มีฐานข้อมูลกรอบอัตรากำลัง (Demand - Supply = Gap) ของแต่ละตำแหน่งสายงานแยกหน่วยบริการในสังกัด สสจ.แพร่ สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง ย้าย-โอน และใช้วิเคราะห์ภาระงานสำหรับการวางแผนกำลังคน 10 ปี สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นต้น โดยมีการรายงานสถิติกำลังคน ณ วันที่ 31 มกราคม 2562 ดังนี้ - อัตราการสูญเสียบุคลากร 5 ประเภทการจ้าง ไตรมาสที่ 1 – 2 จำนวน 23 คน - มีตำแหน่งทั้งหมด 2,052 ตำแหน่ง ของบุคลากร ประเภท ขรก. พรก. (ทั้งมีคนครอง/ ไม่มีคนครอง) - ข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่าง  (ขรก. ทั้งหมด 46 ตำแหน่ง/ พรก. ทั้งหมด 1 ตำแหน่ง) |  |  |
| **2. มีแผนบริหารตำแหน่ง/ มีการดำเนินงานตามแผน** | **Essential Task**2.1 จัดทำแผนการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังคน 10 ปี2.3 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 5 ปี Service plan  (2560 – 2564)2.4 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ**ผลการดำเนินงาน**2.1 สสจ.แพร่ ดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งว่างตามแผน ดังนี้ - ตรวจสอบตำแหน่งว่างจากไฟล์ที่เขตสุขภาพที่ 1 ส่งให้  (ข้อมูล ณ วันที่ 4 พ.ย 2561) ตำแหน่งว่าง ขรก. จำนวน 65 ตำแหน่ง  (ณ 31 ม.ค 2562 ขอใช้ไป 19 ตำแหน่ง  คงเหลือตำแหน่งว่าง 46 ตำแหน่ง) ตำแหน่งว่าง พรก. จำนวน 2 ตำแหน่ง (ณ 31 ม.ค 2562 สรรหาเรียบร้อย 2 ตำแหน่ง  แต่มี พรก.ลาออก 1 ตำแหน่ง) - ประชุมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการตามแนวทาง การจำแนกตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน  และจัดสรรคืนส่วนราชการตามหนังสือ สป.  ที่ สธ 0208.02/ ว3733 ลว. 22 พฤศจิกายน 2561 ครั้งที่ 1 ในวันที่ 28 ธ.ค. 2561 ครั้งที่ 2 ในวันที่ 3 ม.ค. 2562 - ทำหนังสือส่งเขตสุขภาพที่ 1 เพื่อขอใช้ตำแหน่งว่าง ตามแผนภายในเดือน ก.พ. 2562 ต่อไป - มีการดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งว่างตามแผน ปัจจุบันตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 3.91 2.2 เตรียมข้อมูลสถิติกำลังคน เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มในการจัดทำแผนอัตรากำลังคน 10 ปี ในวันที่ 21 – 22 ก.พ. 2562 ดังนี้ - ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ 10 ปี ข้างหน้า ต่อปีร้อยละ 2.73 (ทุกประเภทการจ้าง) - ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรจากการเสียชีวิต/ลาออก  ต่อปีร้อยละ 6.02 (ทุกประเภทการจ้าง) - สรุปตำแหน่งสายงานทั้งหมดในสังกัด สสจ.แพร่ - ประสานขอแนวทาง/ คู่มือการวิเคราะห์ภาระงาน  (Workload) ของแต่ละสายงานในสังกัด สสจ.แพร่ - ประสานงานหน่วยงานในสังกัด สสจ.แพร่  แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนอัตรากำลังระดับจังหวัด2.3 งบประมาณปี 2562 สสจ.แพร่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ งบเงินอุดหนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service plan จำนวน 2 หลักสูตร เป็นเงินทั้งสิ้น 134,000 บาท - หลักสูตร พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน Care giver  (ระดับหน่วยบริการ) - หลักสูตร การพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน2.4 ผลการพัฒนาบุคลาประจำปี 2562 หน่วยงาน ในสังกัด สสจ.แพร่ ไตรมาสที่ 1-2 อยู่ที่ 52.58% |  |  |
| **3. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71** | **Essential Task**3.1 จัดทำแผนงานโครงการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์จังหวัดแพร่ การพัฒนาทุนมนุษย์และภาคเครือข่ายด้านสุขภาพด้วยการจัดการความรู้3.2 ติดตามวิเคราะห์สถานการณ์ความเพียงพอของบุคลากรหน่วยงานในสังกัด สสจ.แพร่**ผลการดำเนินงาน**3.1 จัดทำแผนงานโครงการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวน 4 โครงการ - โครงการที่ 1 HR Blueprint for change - โครงการที่ 2 Happy Organization - โครงการที่ 3 People 4.0  for Transformative Learning - โครงการที่ 4 Innovative organization3.2 บุคลากรสาธารณสุขในสังกัด สสจ.แพร่  เพียงพอไม่น้อยกว่า ร้อยละ 71 ไตรมาสที่ 1-2 อยู่ที่ร้อยละ 85.29 |  |  |
| **สรุปผลลัพธ์ที่ได้** จังหวัดมีกระบวนการดำเนินการเพื่อให้กำลังคนด้านสุขภาพจังหวัดมีปริมาณที่เพียงพอ มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และมีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับ ครอบคลุม 5 กลุ่มเป้าหมาย โดยการพัฒนาฐานข้อมูลด้านบุคลากร เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ บุคลากรในการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง |  |  |

* **ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสำเร็จ**

 สสจ.แพร่ มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน มีรายงานสถิติกำลังคนสำหรับใช้ประโยชน์ในการบริหารตำแหน่งว่าง วางแผนกำลังคน วิเคราะห์ภาระงาน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ระดับความสำเร็จได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

* **สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นความเสี่ยงต่อการทำให้การขับเคลื่อนนโยบายหรือการดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ (Key Risk Area/ Key Risk Factor) ซึ่งได้จากการวินิจฉัย ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากการตรวจติดตาม**

 1. ตามหนังสือ สป. ที่ สธ 0208.02/ว 3733 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2561 เรื่อง แนวทางการจำแนกตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน และจัดสรรคืนส่วนราชการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังคนตามกรอบโครงสร้างใหม่ในอนาคต

 2. บุคลากรในกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ซึ่งต้องดูแลบุคลากรในสังกัดอัตราส่วน 1 : 170 คน ซึ่งเป็นภาระงานที่มาก แต่บุคลากรในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นการจ้างงาน พรก. ทำให้มีการหมุนเวียนอัตรากำลังเข้า – ออกงานสูงเฉลี่ยปีละ 2 คน เนื่องจากต้องการความก้าวหน้า และขาดความมั่นคงในตำแหน่งงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล

* **ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัย ที่ทำให้การดำเนินงาน****ไม่บรรลุผลสำเร็จ** | **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข** |
| ความเข้าใจงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการอัพเดทระเบียบและแนวทางการดำเนินงานตลอดเวลา | ควรมีการชี้แจงความรู้ เสนอแนะแนวทาง คู่มือการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรในทุกระดับให้เข้าใจ |

ผู้รายงานนายเฉลิมทิตย์ ปวงขจร

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

โทร 054-511145#208

e-mail : impun12@yahoo.co.th