**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)**

| **มาตรการดำเนินงาน ในพื้นที่** | **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. 2562  1.2 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. 2562  1.2 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 จัดทำแผนการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง  2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังคน 10 ปี  2.3 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  แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนอัตรากำลังระดับจังหวัด  2.3 งบประมาณปี 2562 สสจ.แพร่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ งบเงินอุดหนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service plan จำนวน 2 หลักสูตร เป็นเงินทั้งสิ้น 134,000 บาท  - หลักสูตร พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน Care giver  (ระดับหน่วยบริการ)  - หลักสูตร การพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน  2.4 ผลการพัฒนาบุคลาประจำปี 2562 หน่วยงาน  ในสังกัด สสจ.แพร่ ไตรมาสที่ 1-2 อยู่ที่ 52.58% | |  |  |
| **3. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71** | **Essential Task**  3.1 จัดทำแผนงานโครงการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์จังหวัดแพร่ การพัฒนาทุนมนุษย์และภาคเครือข่าย ด้านสุขภาพด้วยการจัดการความรู้ 3.2 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 organization  3.2 บุคลากรสาธารณสุขในสังกัด สสจ.แพร่  เพียงพอไม่น้อยกว่า ร้อยละ 71  ไตรมาสที่ 1-2 อยู่ที่ร้อยละ 85.29 | |  |  |
| **สรุปผลลัพธ์ที่ได้**  จังหวัดมีกระบวนการดำเนินการเพื่อให้กำลังคนด้านสุขภาพจังหวัดมีปริมาณที่เพียงพอ มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และมีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับ ครอบคลุม 5 กลุ่มเป้าหมาย โดยการพัฒนาฐานข้อมูลด้านบุคลากร เพื่อใช้เป็นพื้นฐาน  ในการวิเคราะห์ 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  คู่มือการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากร  ในทุกระดับให้เข้าใจ |

ผู้รายงานนายเฉลิมทิตย์ ปวงขจร

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

โทร 054-511145#208

e-mail : impun12@yahoo.co.th