

แบบรายงานการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ รอบที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เขตสุขภาพที่ 1 จังหวัดแพร่ ระหว่างวันที่ 6 - 8 สิงหาคม 2562

คณะที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

ประเด็น HRH Transformation

KPI : 26) ร้อยละของจังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

Human Resource for Health (HRH) Transformation

สถานการณ์/สภาพปัญหา

ปัจจุบันบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีจำนวน 1,958 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 มิถุนายน 2562) ประกอบด้วยบุคลากร 5 กลุ่มประเภทการจ้าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว (ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ/ รายวัน/ จ้างเหมาบริการ) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่, โรงพยาบาลชุมชน, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด จำนวน 11 คน (ไม่มีนักทรัพยากรบุคคลที่เป็นข้าราชการ) โดยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีการประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HRSC ของสำนักงาน ก.พ. พบว่า ระดับผลการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับสมรรถนะดีระดับ 3 (ร้อยละ 77.04) และความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า มีความพึงพอใจต่อระบบฯ อยู่ในระดับดีระดับ 3 (ร้อยละ 76.33) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จึงได้ออกแบบการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

โดย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีระบบในการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลกำลังคนที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังคนให้มีปริมาณที่เพียงพอ ตามเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนดคือเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน โดยเน้นการบริหารจัดการอัตรากำลังภายในอำเภอ และภายในจังหวัด (ตามลำดับ) ส่วนในประเด็นของคุณภาพกำลังคน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้พัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยเน้นให้มีการพัฒนาตามเป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ได้แก่ Business Acumen, Leadership, General Management และ Functional โดยใช้วิธีการในการพัฒนากำลังคน คือ Coaching, Mentoring, Facilitate, on the Job Training, Job Enlargement และ Job Enrichment

จังหวัดมีกระบวนการในการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ โดยอัตรากำลังข้อมูลบุคลากรในแต่ละหน่วยงานเป็นปัจจุบัน (ความถี่ 2 เดือนต่อครั้ง) เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการวิเคราะห์อัตรากำลังคนแต่ละสายงานของหน่วยงาน บริหารจัดการกำลังคนให้มีปริมาณที่เพียงพออย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด พร้อมทั้งพัฒนาขีดความสามารถอย่างมืออาชีพ ในการเตรียมความพร้อมรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยใช้หลักการ Coaching ให้กับบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด “หลักสูตร Leader as Coach Part-1 Leading My Life & Coaching Principle” สนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ People Excellence ของกระทรวงสาธารณสุข

การดำเนินงานของพื้นที่ (Essential Task)

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
1. มีข้อมูล	Essential Task 1.1 อัปเดตฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันของบุคลากรสาธารณสุขรายหน่วยงาน 5 ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)) ความถี่ 2 เดือน/ครั้ง - Export ข้อมูลบุคลากรจากระบบ HROPS เป็น Excel อัปเดตสถานะบุคลากร บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย ลาออก ฯลฯ - วิเคราะห์แนวโน้มการบริหารจัดการกำลังคนจากข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เช่น ค่าเฉลี่ยอายุ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ 1.2 ใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการบริหารอัตรากำลังคนตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สป. ตามหนังสือ สป. ที่ สป 0201.032/ ว 1707 ลง 14 มิ.ย. 2560 รายงานสถิติกำลังคนในที่ประชุม กวป./ประชุม Staff/ ประชุม HR Meeting สำหรับดำเนินการ ดังนี้ 1.2.1 บริหารจัดการกำลังคนไม่เกินขั้นต่ำ 1.2.2 แผนบริหารตำแหน่ง 1.2.3 แผนกำลังคน ผลการดำเนินงาน 1.1 สสจ.แพร่ มีฐานข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 มิ.ย 2562)			

จังหวัด	จังหวัดรายงาน	บุคลากร ณ วันที่ 30 มิ.ย 2562						รวม
		ข.ร.	ข.ร.อ.	พ.ร.	พ.ร.อ.	รวม		
น่าน	สสจ.น่าน	55	14	2	0	71	125	
พิจิตร	สสจ.พิจิตร	137	8	54	0	199	198	
สุโขทัย	สสจ.สุโขทัย	121	0	31	0	152	166	
อุตรดิตถ์	สสจ.อุตรดิตถ์	77	0	2	0	79	9	
รวม	สสจ.แพร่	340	22	87	0	449	508	
น่าน	สสจ.น่าน	57	0	11	0	68	84	
พิจิตร	สสจ.พิจิตร	121	0	62	0	183	198	
สุโขทัย	สสจ.สุโขทัย	70	0	17	0	87	97	
รวม	สสจ.น่าน	148	0	79	0	227	290	
น่าน	สสจ.น่าน	67	0	29	0	96	116	
พิจิตร	สสจ.พิจิตร	76	0	33	0	109	124	
สุโขทัย	สสจ.สุโขทัย	40	0	36	0	76	94	
พิจิตร	สสจ.พิจิตร	40	0	36	0	76	94	
รวม	สสจ.พิจิตร	80	0	72	0	152	188	
สุโขทัย	สสจ.สุโขทัย	75	0	30	0	105	117	
รวม	สสจ.สุโขทัย	24	0	1	0	25	32	
รวม		1174	26	216	0	1416	1447	

สถานการณ์กำลังคน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

ณ วันที่ 28 มิ.ย 2562

หน่วยงาน	ประเภทการจ้าง					รวม
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	
1. สังกัดกรมการแพทย์จังหวัดแพร่	45	17	1	9	5	78
2. สังกัดหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	51	24	20	4	12	112
3. สังกัดหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์	53	-	-	1	9	63
4. สังกัดหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์จังหวัดแพร่	30	-	10	3	10	53
รวม	180	41	31	17	36	295



มาตรการดำเนินงาน ในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
-------------------------------	---------	---------	---------	----------

กรอบอัตรากำลังและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จำแนกตามหน่วยงาน															
สายงาน	สถานแม่			รพช./ รพท.			รพช.			รพ.สต.			ภาคบริการ		
	Demand	Supply	Gap	Demand	Supply	Gap	Demand	Supply	Gap	Demand	Supply	Gap	Demand	Supply	Gap
1. แพทย์	3 - 3	2	1	73 - 68	71	4	-	-	-	-	-	-	78 - 91	73	5
2. ทันตแพทย์	4 - 3	4	0	33 - 41	29	4	-	-	-	-	-	-	37 - 46	33	4
3. เภสัชกร	13 - 16	9	4	40 - 50	43	-3	-	-	-	-	-	-	53 - 66	52	1
4. พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	11 - 13	3	8	257 - 320	367	-110	16 - 16	5	11	256 - 277	164	74	522 - 626	599	-17
5. นักวิชาการสาธารณสุข/ รพ. สาธารณสุข	50 - 66	46	8	70 - 84	41	29	34 - 49	52	-18	397 - 435	231	126	515 - 636	370	145
6. นักวิชาการแผนก/ รพ. วิชาการแผนก	-	-	-	8 - 14	9	-1	-	-	-	-	-	-	8 - 14	9	-1
7. นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ รพ. วิทยาศาสตร์การแพทย์	-	-	-	21 - 22	31	-10	-	-	-	-	-	-	21 - 22	31	-10
8. แพทย์แผนไทย/ รพ. สาธารณสุข (ผู้ดูแลแผนกแผนไทย (สาธิตาเขต))	4 - 3	1	3	26 - 28	17	9	-	-	-	-	4	-4	30 - 33	22	8
9. นักกายภาพบำบัด	-	-	-	26 - 32	14	12	-	-	-	-	-	-	26 - 32	14	12
10. นักโภชนาการ/ โภชนากร	-	-	-	14 - 14	5	9	-	-	-	-	-	-	14 - 14	5	9
11. พนักงานบริหาร	50 - 64	54	0	211 - 269	184	27	23 - 23	15	8	158 - 158	135	23	666 - 514	368	58
12. อื่นๆ	0 - 11	3	4	463 - 463	376	87	-	-	-	39 - 39	41	-2	511 - 513	422	89

หมายเหตุ: หาคณนังสี่ สป. สธ.0201.032/ว1707 เรื่องโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สป. ลว 14 เม.ย.2560 ,
เครือข่ายฯ + พยาบาลฯ ขาด - พยาบาลฯ เกิน แหล่งข้อมูล: ระบบ HROPS (ณ 28 มิถุนายน 2562)

2. มีแผนบริหาร
ตำแหน่ง/ มีการ
ดำเนินงานตามแผน

Essential Task

2.1 มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผน
กำลังคน และแผนบริหารตำแหน่ง (กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน/
กลุ่มผู้บริหาร) ในภาพของอำเภอและจังหวัดโดยจัดทำเป็นแผน
ระยะสั้น ระยะยาวเพื่อไม่ให้ขาดแคลนบุคลากร

2.2 จัดทำแผนการบริหารจัดการตำแหน่ง

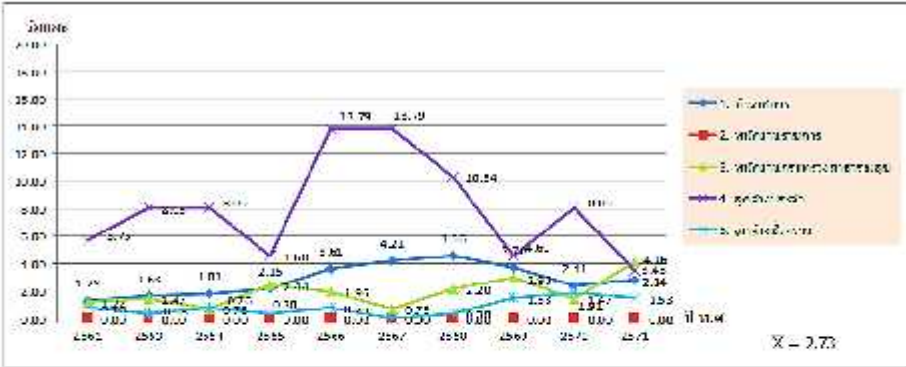
2.3 จัดทำแผนอัตรากำลังคน 10 ปี

2.4 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 5 ปี Service plan (ปี 60-64)

2.5 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ตำแหน่ง จพ.ทันตสาธารณสุข/ จพ.สาธารณสุข

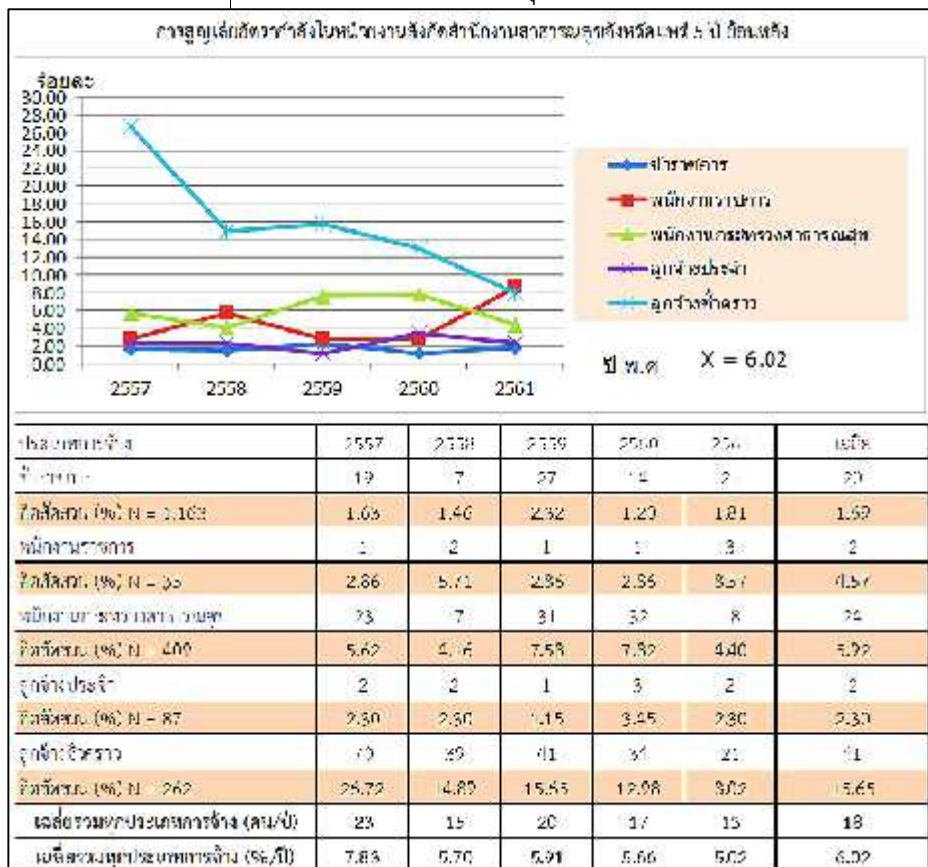
ผลการดำเนินงาน

2.1 ในภาพของแต่ละอำเภอได้มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มงาน
เพื่อจัดทำแผนกำลังคน/ ประชุมกรรมการบริหารโรงพยาบาล
และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เพื่อนำแผนมาบริหารจัดการ
จัดทำแผนระยะสั้น ระยะยาวเพื่อไม่ให้ขาดแคลนบุคลากร
ในภาพของจังหวัดได้มีการจัดประชุมการบริหารอัตรากำลัง
ข้าราชการ/ ประชุม กวป./ ประชุม Staff/ ประชุม HR
Meeting เพื่อจัดทำแผนบริหารตำแหน่งให้เพียงพอ

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน																																																																																																																																				
			2.2 ไตรมาสที่ 3 – 4 สสจ.แพร่ จะดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่ง (กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน/ กลุ่มผู้บริหาร) จำนวน 30 ตำแหน่ง ดังนี้ - เชี่ยวชาญ 2 ตำแหน่ง - ชำนาญการพิเศษ 8 ตำแหน่ง - ชำนาญการ (ผอ.รพ.สต.) 13 ตำแหน่ง - ชำนาญการ 1 ตำแหน่ง - ชำนาญงาน (ผอ.รพ.สต.) 1 ตำแหน่ง - ชำนาญงาน (จพ.ธุรการ) 1 ตำแหน่ง - ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (จพ.ทันต) 4 ตำแหน่ง ตำแหน่งว่างคงเหลือ 1.4% 17 รวม: 13 สส 1 ร.สต. 1,214 รวม: 9 รพ.สต. ปฏิบัติงาน 1 ร.สต. X100 2.3 มีฐานข้อมูลสถิติกำลังคน เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มในการจัดทำแผนอัตรากำลังคน 10 ปี ดังนี้ - ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ 10 ปี ข้างหน้า ต่อปีร้อยละ 2.73 (ทุกประเภทการจ้าง)																																																																																																																																					
			ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ ปีถัดไปจาก สสจ.แพร่ ปีละ 10 ปีข้างหน้า <table><thead><tr><th>ปี</th><th>รวมทั้งหมด</th><th>ข้าราชการ</th><th>ข้าราชการที่มีตำแหน่งประจำ</th><th>ลูกจ้างประจำ</th><th>ลูกจ้างที่มีตำแหน่งประจำ</th></tr></thead><tbody><tr><td>2012</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2013</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2014</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2015</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2016</td><td>17,799</td><td>11,000</td><td>0</td><td>0</td><td>6,799</td></tr><tr><td>2017</td><td>15,119</td><td>9,424</td><td>0</td><td>0</td><td>5,695</td></tr><tr><td>2018</td><td>10,594</td><td>6,100</td><td>0</td><td>0</td><td>4,494</td></tr><tr><td>2019</td><td>5,200</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>2,200</td></tr><tr><td>2020</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2021</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr></tbody></table> Σ = 2.73 <table><thead><tr><th>ปี</th><th>รวมทั้งหมด</th><th>ข้าราชการ</th><th>ข้าราชการที่มีตำแหน่งประจำ</th><th>ลูกจ้างประจำ</th><th>ลูกจ้างที่มีตำแหน่งประจำ</th></tr></thead><tbody><tr><td>2012</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2013</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2014</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2015</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2016</td><td>17,799</td><td>11,000</td><td>0</td><td>0</td><td>6,799</td></tr><tr><td>2017</td><td>15,119</td><td>9,424</td><td>0</td><td>0</td><td>5,695</td></tr><tr><td>2018</td><td>10,594</td><td>6,100</td><td>0</td><td>0</td><td>4,494</td></tr><tr><td>2019</td><td>5,200</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>2,200</td></tr><tr><td>2020</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr><tr><td>2021</td><td>4,425</td><td>3,000</td><td>0</td><td>0</td><td>1,425</td></tr></tbody></table> อัตรากำลังคน (รวม/ปี) 1,214 อัตรากำลังคน (รวม/ปี) 1,214	ปี	รวมทั้งหมด	ข้าราชการ	ข้าราชการที่มีตำแหน่งประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างที่มีตำแหน่งประจำ	2012	4,425	3,000	0	0	1,425	2013	4,425	3,000	0	0	1,425	2014	4,425	3,000	0	0	1,425	2015	4,425	3,000	0	0	1,425	2016	17,799	11,000	0	0	6,799	2017	15,119	9,424	0	0	5,695	2018	10,594	6,100	0	0	4,494	2019	5,200	3,000	0	0	2,200	2020	4,425	3,000	0	0	1,425	2021	4,425	3,000	0	0	1,425	ปี	รวมทั้งหมด	ข้าราชการ	ข้าราชการที่มีตำแหน่งประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างที่มีตำแหน่งประจำ	2012	4,425	3,000	0	0	1,425	2013	4,425	3,000	0	0	1,425	2014	4,425	3,000	0	0	1,425	2015	4,425	3,000	0	0	1,425	2016	17,799	11,000	0	0	6,799	2017	15,119	9,424	0	0	5,695	2018	10,594	6,100	0	0	4,494	2019	5,200	3,000	0	0	2,200	2020	4,425	3,000	0	0	1,425	2021	4,425	3,000	0	0	1,425	
ปี	รวมทั้งหมด	ข้าราชการ	ข้าราชการที่มีตำแหน่งประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างที่มีตำแหน่งประจำ																																																																																																																																			
2012	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2013	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2014	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2015	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2016	17,799	11,000	0	0	6,799																																																																																																																																			
2017	15,119	9,424	0	0	5,695																																																																																																																																			
2018	10,594	6,100	0	0	4,494																																																																																																																																			
2019	5,200	3,000	0	0	2,200																																																																																																																																			
2020	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2021	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
ปี	รวมทั้งหมด	ข้าราชการ	ข้าราชการที่มีตำแหน่งประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างที่มีตำแหน่งประจำ																																																																																																																																			
2012	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2013	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2014	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2015	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2016	17,799	11,000	0	0	6,799																																																																																																																																			
2017	15,119	9,424	0	0	5,695																																																																																																																																			
2018	10,594	6,100	0	0	4,494																																																																																																																																			
2019	5,200	3,000	0	0	2,200																																																																																																																																			
2020	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			
2021	4,425	3,000	0	0	1,425																																																																																																																																			

มาตรการดำเนินงาน ในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
-------------------------------	---------	---------	---------	----------

- ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรจากการเสียชีวิต/ลาออก
ต่อปีร้อยละ 6.02 (ทุกประเภทการจ้าง)



2.4 ติดตามการพัฒนาบุคลากรจากการได้รับจัดสรรงบประมาณ
อุดหนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service plan
งบประมาณปี 2562

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน	งบประมาณ ปี 2562 (บาท)	งบประมาณ ปี 2561 (บาท)	งบประมาณ ปี 2560 (บาท)	รายละเอียด การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
1	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	หน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	2,000	-	2,000	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-
2	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	หน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	2,000	-	2,000	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-
3	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	หน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	65,000	65,000	-	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ดำเนินการปี 2562-2563
4	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	หน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	65,000	-	65,000	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ดำเนินการปี 2562-2563

มาตรการดำเนินงาน ในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน																																																																														
	2.5 ติดตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่ง จพ.ทันตสาธารณสุข/ จพ.สาธารณสุข/ จพ.เภสัชกรรม จำนวน 12 ตำแหน่ง <table><tr><th>ลำดับ</th><th>ชื่อ-นามสกุล</th><th>ชื่อเดิม</th><th>ประเภท</th><th>บัญชีเงินเดือน</th><th>เงินเดือน</th></tr><tr><td>1</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>2</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>3</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>4</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>5</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>6</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>7</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>8</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>9</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>10</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>11</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr><tr><td>12</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ</td><td>จพ.</td><td>บัญชีเงินเดือน</td><td>12,115</td></tr></table>				ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ชื่อเดิม	ประเภท	บัญชีเงินเดือน	เงินเดือน	1	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	2	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	3	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	4	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	5	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	6	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	7	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	8	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	9	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	10	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	11	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115	12	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115
ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ชื่อเดิม	ประเภท	บัญชีเงินเดือน	เงินเดือน																																																																													
1	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
2	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
3	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
4	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
5	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
6	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
7	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
8	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
9	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
10	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
11	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
12	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	นางสาวสุภาวดี วัฒนศิริ	จพ.	บัญชีเงินเดือน	12,115																																																																													
3. บุคลากร สาธารณสุขเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 71	Essential Task 3.1 ควบคุม กำกับ ติดตามแผนการบริหารตำแหน่ง เพื่อบริหารจัดการกำลังคนให้เพียงพอ (สายงานที่เกี่ยวข้องกับ การให้บริการทางการแพทย์ที่มีความขาดแคลน) 3.2 ติดตามการสูญเสียบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ความเพียงพอของบุคลากรหน่วยงานในสังกัด สสจ.แพร่ ผลการดำเนินงาน 3.1 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71 สสจ.แพร่ สามารถบริหารจัดการกำลังคนให้เพียงพอได้ อยู่ที่ร้อยละ 84 บุคลากร สาธารณสุข เพียงพอ 84% = 1,215 จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 1,442 จำนวนบุคลากรที่ต้องใช้ x100																																																																																	

มาตรการดำเนินงาน ในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
			3.2 ไตรมาสที่ 3 – 4 สสจ.แพร่ มีอัตราการสูญเสียบุคลากร สาธารณสุขในสังกัด ดังนี้ 	

สรุปผลลัพธ์ที่ได้

จังหวัดแพร่ มีกระบวนการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อให้กำลังคนด้านสุขภาพมีปริมาณที่เพียงพอร้อยละ 84 มีการบริหารว่างลดลงตามเป้าหมายคงเหลือร้อยละ 1.4 พร้อมทั้งพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดให้มีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับ ครอบคลุม 5 กลุ่มเป้าหมาย ด้วยการหลักสูตร “Leader as Coach Part-1 Leading My Life & Coaching Principle” และใช้วิธีการในการพัฒนากำลังคนที่หลากหลาย ไม่เน้นการฝึกอบรม อีกทั้งให้ความสำคัญกับฐานข้อมูลด้านบุคลากรเป็นปัจจุบัน (อัปเดต 2 เดือน/ ครั้ง) เพื่อประสิทธิภาพในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์บุคลากรในการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการประเมินผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในเชิงกระบวนการทำงาน และผลลัพธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้เครื่องมือ HRSC/ HR Satisfaction เป็นต้น

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสำเร็จ

สสจ.แพร่ มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน มีรายงานสถิติกำลังคนในการประชุม กวป./ การประชุม Staff/ การประชุม HR Meeting สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการวิเคราะห์ภาระงาน วางแผนกำลังคน บริหารตำแหน่ง ซึ่งระดับความสำเร็จผ่านตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

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 และจัดสรรคิณส่วนราชการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังคนตามกรอบโครงสร้าง

2. ตามหนังสือ สป ที่ สธ 0208.02/ ว158 ลงวันที่ 28 มกราคม 2562 เรื่อง การบริหารตำแหน่งว่าง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแผนการบริหารตำแหน่ง กรณีขอใช้ตำแหน่งแล้ว “สป.สงวนใช้ในภาพรวม”

3. บุคลากรในกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ซึ่งต้องดูแลบุคลากรในสังกัดอัตราส่วน 1 : 170 คน ซึ่งเป็นภาระงานที่มาก แต่บุคลากรในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานประเภทพนักงานราชการ ทำให้มีการหมุนเวียนอัตรากำลังเข้า – ออกงานสูงเฉลี่ยปีละ 2 คน เนื่องจากต้องการความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานด้านระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัย ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
ความขาดแคลนบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลในระดับจังหวัด/อำเภอ โดยมีสาเหตุสูญเสียบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 2 ปีแล้ว ทำให้บุคลากรที่เหลือมีภาระงานเพิ่มขึ้นเหนื่อยล้า เนื่องจากงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่ถูกกำหนดด้วยระยะเวลาที่จำกัด และมีความเสี่ยงสูง อีกทั้งต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบราชการ ภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ	ใช้เทคนิคในการพัฒนาบุคลากร Job Enlargement กับบุคลากรกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มี Mix skills ในการปฏิบัติงาน และมีความเป็นมืออาชีพ และในการบริหารกำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีภาระงานที่สูง ด้วยวิธีการ Job Rotation เพื่อให้บุคลากรด้าน HR เกิดความตื่นตัว เรียนรู้ตลอดเวลา บริหารความเสี่ยงในการ Turnover ของอัตรากำลัง รวมทั้งการ Empowerment และ Influencer ทีม HR ในกลุ่มงานให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบงาน โดยใช้กระบวนการ After Action Review, Reflection, Focus group และ Indepth Interview ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมตลอดเวลา จนทำให้ HR เป็น Strategic partner ของ สสจ.แพร่

ข้อเสนอแนะต่อนโยบาย/ต่อส่วนกลาง/ต่อผู้บริหาร/ต่อระเบียบ กฎหมาย

ขอความร่วมมือส่วนกลางระบุน้ำที่ผู้รับผิดชอบงานต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สื่อสารให้ส่วนภูมิภาค เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร

นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง (ถ้ามี)

ระบบการจัดการองค์ความรู้สู่การพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน สสจ.แพร่: HR สสจ.แพร่ ใช้กระบวนการจัดการความรู้ในกลุ่มบุคลากรด้าน HR โดยมีการกำหนดประเด็นการพัฒนา และใช้เทคนิคในการพัฒนาต่างๆ เพื่อพัฒนาทีมให้ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา จึงเกิดการพัฒนางานเชิงระบบ และทำให้ทีม HR มีความ Smart และภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรทุกคนเป็นทุนขององค์กร มี Gap ของการพัฒนาที่แตกต่าง ดังนั้นควรดึงศักยภาพของบุคลากรทุกคนออกมาด้วยเทคนิคการพัฒนาที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยสะท้อนออกมาเป็นผลงานขององค์กร ซึ่งจากสถานการณ์ความเสี่ยงของการทำงานในยุคปัจจุบันคือการเปลี่ยนแปลงกำลังคน ดังนั้นการนำ Tacit Knowledge ออกมาเป็น Explicit Knowledge จึงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรใหม่ที่เข้าสู่องค์กร

นายเฉลิมทิพย์ ปวงขจร
ผู้รายงาน.....
ตำแหน่ง..... นักทรัพยากรบุคคล
โทร 054-511145#208 e-mail:impun12@yahoo.co.th