

แบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะที่ 3:การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....

ตรวจราชการ วันที่ 19 - 21 กุมภาพันธ์ 2561

KPI: อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention Rate) $\geq$ ร้อยละ 85

- สถานการณ์/สภาพปัญหา

ปัจจุบันบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีจำนวน 1,967 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560) ประกอบด้วยบุคลากร 5 กลุ่มประเภทการจ้าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว (ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ/ รายวัน/ จ้างเหมาบริการ) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่, โรงพยาบาลชุมชน, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยอัตราการคงอยู่ (Retention Rate) จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป (นับตามปีงบประมาณ) โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานเดิมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 1,906 คน ซึ่งมีผู้รับผิดชอบงานบุคคลระดับจังหวัด จำนวน 11 คน

จังหวัดมีกระบวนการในการดำเนินการธำรงรักษาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานทุกระดับ ส่งเสริมระบบการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan: HRDP) ประจำปีงบประมาณ 2561 โดยเน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขทุก Generation ในแต่ละอำเภอ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21st โดยร่วมกันออกแบบกิจกรรมในการ Retention จำนวน 3 โครงการ ที่มีกิจกรรม ของแต่ละ phase ในการดูแลบุคลากร ได้แก่ โครงการ HRM มีกิจกรรมปฐมนิเทศ โครงการ HRD มีกิจกรรม 21st Century Skills (Series 1) โครงการสร้างสุข มีกิจกรรมบริหารเงินดีชี้ทางห่างหนี้ (Happy Money) เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างและธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในระบบกระทรวงสาธารณสุข

- การดำเนินงานของพื้นที่ (Essential Task)

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
1. ฐานข้อมูลด้านกำลังคนในระบบ HROPS มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน	Essential Task 1.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan: HRDP) ประจำปีงบประมาณ 2561 1.1.1 Input ข้อมูล/ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรสาธารณสุข - Government 4.0 และสาธารณสุขไทย 4.0 - HR 4.0 Trend & Move - ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร (Structural Change, People Change,			

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
	Process Change, Cultural Change) - เป้าหมายการขับเคลื่อน HR Phrae 4.0 - จุดสำคัญของคนด้านทักษะที่จำเป็นอย่างมากในการก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 (HR Principle 4.0) 1.1.2 ระดมความคิดเสนอกิจกรรมด้าน HR ตามแนวทาง HR 4.0 Trend & Move (11A HR action) what & why ตามหัวข้อ - Problem/ Situate on statement - Framework - Activities - Result/ Achieve ผลการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (ปีงบประมาณ 2561) ที่มีกิจกรรม ของแต่ละ phase ในการดูแลบุคลากร ได้แก่ HRM HRM effective Communications HRD People 4.0 to smart and high performance government Happy Happy for all...สสจ.แพร่ สร้างสุขทุกมิติ Research Creative & Innovative to smart Government			
	Essential Task 1.2 Export ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงของหน่วยงาน สสจ รพช สสอ รพ.สต.จาก HROPS และส่งให้ทีมอำเภอตรวจสอบข้อมูล ผลการดำเนินงาน - ได้ฐานข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงที่ถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ และจัดทำฐานข้อมูลเพื่อให้อำเภอสามารถใช้			

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
	ประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคน พบว่ามีบุคลากร 5 กลุ่มประเภทการจ้าง ทั้งหมดจำนวน 1,967 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560)			
2. วิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรของเขตสุขภาพ	Essential Task 2.1 วิเคราะห์อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate) ย้อนหลังตั้งแต่ปี 2557-2560 จากการลาออก, การถูกให้ออก, การโอนของข้าราชการ ผลการดำเนินงาน - พบว่ามีบุคลากรลาออก และโอนสูงขึ้นทุกปีตั้งแต่ปี 2557-2560 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยลาออก และโอนปีละ 35 คน ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งแพทย์ พยาบาล และนักวิชาการสาธารณสุข			
3. จัดทำแนวทางแผนและกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	Essential Task 3.1 ประชุมคณะกรรมการ HR ระดับจังหวัด - คำนึงข้อมูลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate) ย้อนหลังตั้งแต่ปี 2557-2560 ในเวทีคณะกรรมการ HR ระดับจังหวัด และปีนี้ได้มีการเชิญตัวแทนของทุก gen ในแต่ละอำเภอ เข้ามารับฟัง และร่วมวิเคราะห์เพื่อวางแผน HRM HRD Happy เพื่อออกแบบกิจกรรมในการ retention - Input ผลงานวิจัย “Happier workplaces are better for people and for business: Only 2% of people say they work just to pay the bills, for 90% being happy at work is important” เพื่อให้เกิดการออกแบบกิจกรรม retention บุคลากรในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 phases ได้แก่ Enter, Engage, Exit ผลการดำเนินงาน - Enter: ▪ กิจกรรมพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่บุคลากรใหม่ - Engage:			

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
	- พัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21st - Information media and Technology Skills - HR Mobilization - วิเคราะห์ความเพียงพอของบุคลากรและบริหารจัดการกำลังคนให้เหมาะสม - บริหารเงินดีชี้ทางห้าง (Happy Money) เช่น ตลาดนัดออนไลน์ แบ่งพื้นที่ปลูกผัก เป็นต้น - Exit: - การวางแผนผู้เกษียณอายุราชการ และผู้รับบำนาญรายเดือน			

● ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสำเร็จ

จังหวัดมีการดำเนินการบำรุงรักษาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานทุกระดับ ส่งเสริมระบบการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ไตรมาสที่ 1 อยู่ที่ร้อยละ 99.74

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

การรักษาบุคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานๆ คือ บุคลากรในสังกัดได้รับการโค้ชที่ไม่เพียงพอ และการส่งเสริม/ ให้ออกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งประเด็นสำคัญดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานๆ ในการก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21st

● ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัย ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
1. ระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path)	ต้องแสดงให้เห็นชัดเจนว่า Career Path บุคลากรแต่ละคนจะสามารถเติบโตไปไหนได้บ้าง และมีเครื่องมืออะไรบ้างที่จะทำให้โตไปได้ตามที่เขายากจะเป็น โดยที่องค์กรต้องให้การพัฒนานักงานอย่างต่อเนื่อง
2. ระบบประเมินผลงานที่เน้นไปที่ผลงานจริงๆ	พัฒนาระบบการประเมินผลงานของตนเองให้เป็นการประเมินผลงานที่ยึด Performance และ Competency อย่างแท้จริง

- ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์/ต่อส่วนกลาง/ต่อผู้บริหาร/ต่อระเบียบ กฎหมาย

การพิจารณากรอบอัตรากำลัง ขรก. ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับกำลังคนที่ต้องดูแล สิทธิสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการรักษากำลังคนด้านทรัพยากรบุคคลไว้ในระบบช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมในการธำรงรักษาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานทุกระดับ

- นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง (ถ้ามี)

1. จัดมุมผ่อนคลาย (Happy Relax space)
2. กิจกรรมพบปะ พูดคุยกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้บริหาร แลกเปลี่ยนเรื่องราวความสุข การเรียนรู้และพัฒนาตนเองกับตัวแทนน้องๆ Gen-y
3. เครื่องมือประเมินผลการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล (HR Satisfaction, KMA)

ผู้รายงาน.....นายเฉลิมทิพย์ ปวงขจร
ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคล
โทร.....209.....e-mail:pun12@yahoo.co.th