

แบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

คณะที่ 3: .....การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....

ตรวจราชการ วันที่ 5 - 7 กรกฎาคม 2560

KPI : ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพ/จังหวัดมีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

● สถานการณ์/สภาพปัญหา

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีจำนวน 1,998 คน (ข้อมูล ณ 28 เมษายน 2560) ประกอบด้วย 5 กลุ่มประเภทการจ้าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่, โรงพยาบาลชุมชน, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีผู้รับผิดชอบงานบุคคล จำนวน 12 คน และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีการประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HRSC ของสำนักงาน ก.พ. พบว่ามีระดับสมรรถนะดีขึ้นจากระดับ 4 (ร้อยละ 87) เป็นระดับ 5 (ร้อยละ 90.39) ปี 2558 - 2559 ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการประเมินผลเฉพาะ ปี 2559 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบอยู่ระดับ 4 (ร้อยละ 79.39)

จังหวัดมีกระบวนการในการดำเนินการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีปริมาณที่เพียงพอ มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และมีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกกระบวนการบริการสุขภาพ โดยในปีงบประมาณ 2559 กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพจังหวัดแพร่ วิเคราะห์สถานการณ์และเป้าหมาย (GapAnalysis)กำลังคนด้านสุขภาพเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Issue)ระดับจังหวัด สนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ People Excellence ของกระทรวงสาธารณสุขปี 2560 โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุข

● การดำเนินงานของพื้นที่ (Essential Task)

| มาตรการดำเนินงานในพื้นที่       | 3 เดือน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 6 เดือน | 9 เดือน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 12 เดือน |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. วางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน | <b>Essential Task</b><br>1.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล<br>- วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (HR SWOT Analysis)<br>- แผนกลยุทธ์ (Gap Analysis)<br>- HRM problem tree, HRM objective tree<br>- Logistic Framework Approach : LFA<br>- เทคนิคการนำเสนอแผนกลยุทธ์<br><b>ผลการดำเนินงาน</b><br>แผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล (8 กลยุทธ์) |         | <b>Essential Task</b><br>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ พิจารณาเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และแผนขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ โดยสำรวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ปัจจุบันและตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งแล้วดำเนินการประเมินสถานการณ์กำลังคน คาดการณ์ถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์กรต้องการจ้างในอนาคต<br><b>ผลการดำเนินงาน</b><br>สถานการณ์กำลังคนตั้งแต่ ม.ค 60 – มิ.ย 60 ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ |          |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>กลยุทธ์ที่ 1</b><br/>ปลูกฝังค่านิยมร่วมของคนในองค์กรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน<br/>(สื่อสาร/พฤติกรรม)</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 2</b><br/>สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 3</b><br/>พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Multi-Function)</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 4</b><br/>เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรที่มีความหลากหลายให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 5</b><br/>ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกำลังคน</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 6</b><br/>การกระจายอัตรากำลังด้านสุขภาพเพื่อสนับสนุนการจัดบริการแบบองค์รวม</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 7</b><br/>พัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อรองรับระบบส่งต่อที่มีประสิทธิภาพและการดูแลอย่างต่อเนื่องในชุมชน</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 8</b><br/>สร้างระบบการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับ</p> | <p>มีการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปพอสังเขปได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) บรรจุแต่งตั้ง             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1) ข้าราชการ จำนวน 8 คน</li> <li>1.2) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 22 คน</li> <li>1.3) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 23 คน</li> </ol> </li> <li>2) เกษียณอายุ จำนวน 10 คน</li> <li>3) โยกย้าย จำนวน 40 คน</li> <li>4) เลื่อนตำแหน่ง จำนวน 19 คน</li> </ol> |
|  | <p><b>Essential Task</b></p> <p>1.2 แผนความต้องการบุคลากรตาม Service plan ปี 60-64</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำรวจสถานการณ์กำลังคนแต่ละหน่วยงานปัจจุบัน</li> <li>- วิเคราะห์อุปสงค์/ อุปทาน/ ส่วนต่างของกำลังคน</li> <li>- พัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><b>Essential Task</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนกำลังคนและแผนพัฒนาบุคลากรตาม Service plan พ.ศ. 61-65 (พิจารณา ทบทวนแผนความต้องการและพัฒนาบุคลากรที่ได้วางแผนไว้ให้ครอบคลุม Service plan 18 สาขา และสอดคล้องตามคู่มือแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ พ.ศ. 61-65</li> </ul>                                                                                                              |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนความต้องการบุคลากรตาม Service plan ปี 60-64 ครอบคลุมระดับสถานบริการ รพช., สสอ., รพ.สต.</li> </ul> <p><b>Essential Task</b></p> <p>1.3 แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Service plan ปี 60-64</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรตาม Service plan แต่ละหน่วยงาน</li> <li>- วางแผนการพัฒนากิจกรรมตาม Service plan ระยะยาว</li> </ul> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Service plan ปี 60-64 ครอบคลุมระดับสถานบริการ รพช., สสอ., รพ.สต.</li> </ul>             | <p>ในวันที่ 18 พ.ค 60 ณ ห้องประชุมชั้น 3 วพบ.แพร่)</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รพช., สสอ. ทุกแห่งนำคู่มือแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ พ.ศ. 61-65 ทบทวนแผนความต้องการและพัฒนาบุคลากรตาม Service plan ปี 61-65 ให้ครอบคลุมกิจกรรมบริการของสถานบริการตาม Service plan 18 สาขา (เดิม 13 สาขา เมื่อเดือน พ.ค. 59) ก่อนสิ้นงบประมาณปี 60 เพื่อจัดทำแผนความต้องการและพัฒนากิจกรรมตาม Service plan ปี 61-65</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|  | <p><b>Essential Task</b></p> <p>1.4 จัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้าง รพช.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุม VDO Conference ชี้แจงแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังลงกลุ่มงานโครงสร้าง รพช.</li> <li>- จัดกรอบอัตรากำลังลงโครงสร้าง รพช. โดยประสานงานตามพื้นที่ รพช.</li> <li>- ตรวจสอบ และรวบรวมการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้าง รพช. ทุกแห่งส่งเขตสุขภาพที่ 1</li> </ul> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รพช. 7 แห่ง จัดอัตรากำลังลงตามโครงสร้างอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ FTE 2.75 (หมายเหตุ : กรณีเพิ่มเกินกรอบมีการขออุดหนุนสัมพันธ์กับภาระงานที่เพิ่มขึ้น/เปิดบริการใหม่)</li> </ul> | <p><b>Essential Task</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและค่าใช้จ่ายกำลังคนของส่วนราชการและ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข โดยกรอบอัตรากำลังใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนไม่เกินขั้นต่ำ เป็นระยะเวลา 5 ปี (ปี พ.ศ. 60 – 64) หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง (สธ 0201.032/ว1707)</li> </ul> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รพช. 7 แห่ง ปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานตามมติของมติโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค</li> <li>- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปรับโครงสร้างกลุ่มงานจาก 10 กลุ่มงาน เป็น 13 กลุ่มงานตามมติของมติโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค</li> <li>- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีผู้ช่วยสาธารณสุข 3 คน เพื่อจัดทำ</li> </ul> |

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Career path ให้ชัด สำหรับการเตรียมพร้อมคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                      | <p><b>Essential Task</b></p> <p>1.5 วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม Training Needs</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน โดยเริ่มต้นประเมินรอบที่ 1 เดือน เม.ย 60</p> | <p><b>Essential Task</b></p> <p>- ออกแบบแบบฟอร์มแผนพัฒนาบุคลากรตามส่วนต่าง (Gap) ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1/ 2560</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามส่วนต่าง (Gap) ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1/ 2560 โดยประสานพื้นที่ รพช., สสอ.</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- แผนพัฒนาบุคลากรตาม Training Needs จากส่วนต่าง (Gap) ผลการประเมินการปฏิบัติราชการรอบที่ 1/ 2560 ของหน่วยงานในสังกัด</p> <p>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ซึ่งแบ่งหมวดตาม Training Needs ออกเป็น 3 หมวด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ด้านการบริหารจัดการ (Management) จำนวน 13 ประเด็น</li> <li>2) ด้านบริการ (Service) จำนวน 6 ประเด็น</li> <li>3) ด้านวิชาการ (Academic) จำนวน 3 ประเด็น</li> </ol> <p>- ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตาม Training Needs หลังการประเมินการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2/ 2560</p> <p>- จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัดงบประมาณปี 61</p> |
| <p>2. สร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน</p> | <p><b>Essential Task</b></p> <p>2.1 สํารวจข้อมูลบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่</p> <p>- ประมวลผลฐานข้อมูลจากโปรแกรม HROPS เป็นไฟล์ Excel</p> <p>- จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่</p>                                                         | <p><b>Essential Task</b></p> <p>- ประมวลผลฐานข้อมูลจากโปรแกรม HROPS เป็นไฟล์ Excel ครั้งที่ 2</p> <p>- จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยประสานงานตามพื้นที่ รพช., สสอ.</p> <p>- วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>โดยประสานงานตามพื้นที่ รพช., สสอ.</p> <p>- วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน<br/>(ช่วงอายุ, ประเภทการจ้าง, ระดับ<br/>ตำแหน่งข้าราชการ, ระดับวุฒิการศึกษา)</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br/>มีฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้วิเคราะห์<br/>ประเมินสถานการณ์กำลังคนในการ<br/>วางแผนความต้องการอย่างเหมาะสม<br/>ในแต่ละปีงบประมาณ</p> | <p><u>1) ช่วงอายุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 419 คน<br/>คิดเป็น 21%</li> <li>▪ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 519 คน<br/>คิดเป็น 26%</li> <li>▪ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 645 คน<br/>คิดเป็น 32%</li> <li>▪ อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 415 คน<br/>คิดเป็น 21%</li> </ul> <p><u>2) ประเภทการจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ข้าราชการ จำนวน 1,168 คน<br/>คิดเป็น 58%</li> <li>▪ พนักงานราชการ จำนวน 32 คน<br/>คิดเป็น 2%</li> <li>▪ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข<br/>จำนวน 430 คน คิดเป็น 22%</li> <li>▪ ลูกจ้างประจำ จำนวน 105 คน<br/>คิดเป็น 5%</li> <li>▪ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 263 คน<br/>คิดเป็น 13%</li> </ul> <p><u>3) ระดับตำแหน่งข้าราชการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ปฏิบัติการ จำนวน 197 คน<br/>คิดเป็น 16.74%</li> <li>▪ ชำนาญการ จำนวน 674 คน<br/>คิดเป็น 57.83%</li> <li>▪ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 39 คน<br/>คิดเป็น 3.31%</li> <li>▪เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน<br/>คิดเป็น 0.99%</li> <li>▪ ปฏิบัติงาน จำนวน 41 คน<br/>คิดเป็น 3.65%</li> <li>▪ ชำนาญงาน จำนวน 198 คน<br/>คิดเป็น 16.82%</li> <li>▪ อาวุโส จำนวน 7 คน<br/>คิดเป็น 0.58%</li> <li>▪ สูง จำนวน 1 คน<br/>คิดเป็น 0.08%</li> </ul> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p><u>4) ระดับวุฒิการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ประถมศึกษา จำนวน 52 คน คิดเป็น 3%</li> <li>▪ มัธยมศึกษา จำนวน 293 คน คิดเป็น 15%</li> <li>▪ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 307 คน คิดเป็น 15%</li> <li>▪ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 316 คน คิดเป็น 16%</li> <li>▪ ปริญญาตรี จำนวน 963 คน คิดเป็น 48%</li> <li>▪ ปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็น 3%</li> </ul> <p>- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ<br/>“creative innovation HR 4.0”<br/>ในวันที่ 3 – 4 พ.ค 60 ณ ห้องประชุม<br/>ชั้น 3 วทบ.แพร่ เพื่อให้องค์ความรู้<br/>ในการบริหารจัดการและแก้ปัญหาทาง<br/>พร้อมชี้แจงสถานการณ์ด้านการบริหาร<br/>ทรัพยากรบุคคล 4.0 ของกระทรวง<br/>สาธารณสุข</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br/>มีฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้วิเคราะห์<br/>ประเมินสถานการณ์กำลังคนในการ<br/>วางแผนความต้องการอย่างเหมาะสม<br/>ในแต่ละปีงบประมาณ</p> |
|  | <p><b>Essential Task</b></p> <p>2.2 หน่วยงานสังกัด สำนักงานสาธารณสุข<br/>จังหวัดจัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากร<br/>ทุกๆ ไตรมาส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแบบฟอร์มบันทึกรายงานผล<br/>การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานประจำปี<br/>งบประมาณ 60</li> <li>- จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากร<br/>ในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 60</li> </ul> | <p><b>Essential Task</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rev. แบบฟอร์มบันทึกรายงานผล<br/>การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานประจำปี<br/>งบประมาณ 60 รอบไตรมาสที่ 2 – 4<br/>(เพื่อให้มีความสอดคล้องกับข้อมูล<br/>ที่เขตสุขภาพที่ 1 ร้องขอ)</li> <li>- จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากร<br/>ในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 60<br/>โดยประสานพื้นที่ รพช., สสอ.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>โดยประสานพื้นที่ รพช., สสอ.</p> <p>- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดรวบรวม<br/>รายงานผลบันทึกหลักฐานข้อมูลประวัติ<br/>การฝึกอบรมในโปรแกรม HROPS</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br/>มีฐานข้อมูลประวัติการฝึกอบรม<br/>ของบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์ประเมิน Gap<br/>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br/>อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีศักยภาพ<br/>ตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับ</p> | <p>- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดรวบรวม<br/>รายงานผลบันทึกหลักฐานข้อมูลประวัติ<br/>การฝึกอบรมในโปรแกรม HROPS</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br/>มีฐานข้อมูลประวัติการฝึกอบรม<br/>ของบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์ประเมิน Gap<br/>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปี 61<br/>อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตาม<br/>ประเภทกลุ่มบุคลากร<br/>ตั้งแต่ ต.ค 59 – มิ.ย 60 มีผลการพัฒนา<br/>บุคลากรได้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ บุคลากรวิชาชีพ<br/>แผนการพัฒนา 946 คน<br/>ผลการพัฒนา 731 คน คิดเป็น 77.27%</li> <li>▪ บุคลากรสหวิชาชีพ<br/>แผนการพัฒนา 78 คน<br/>ผลการพัฒนา 74 คน คิดเป็น 94.87%</li> <li>▪ บุคลากรสนับสนุน<br/>แผนการพัฒนา 323 คน<br/>ผลการพัฒนา 246 คน คิดเป็น 76.16%</li> <li>▪ บุคลากรสายสนับสนุน<br/>แผนการพัฒนา 397 คน<br/>ผลการพัฒนา 227 คน คิดเป็น 57.18%</li> <li>▪ บุคลากรผู้ทำหน้าที่บริหารงาน<br/>แผนการพัฒนา 12 คน<br/>ผลการพัฒนา 12 คน คิดเป็น 100%<br/>การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทั้ง 5 กลุ่ม<br/>เป้าหมาย (แผนการพัฒนา 1,756 คน,<br/>ผลการพัฒนา 1,290 คน<br/>คิดเป็น 81.10%)</li> </ul> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                           | <p><b>Essential Task</b><br/>         2.3 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในจังหวัด วพบ. แพร่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานงานส่งแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Service plan ปี 60-64</li> <li>- ติดตามข่าวสารโครงการฝึกอบรมจาก <a href="http://www.bcn.ac.th">www.bcn.ac.th</a></li> </ul> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครือข่ายด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน วพบ.แพร่ มีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนากำลังคนในปี 60-64 จากแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปี 60-64 ที่ได้ส่งให้เป็นฐานข้อมูล</li> </ul> | <p><b>Essential Task</b><br/>         - ติดตามข่าวสารโครงการฝึกอบรมจาก <a href="http://www.bcn.ac.th">www.bcn.ac.th</a></p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครือข่ายด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน วพบ.แพร่ มีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนากำลังคนในปี 60 - 64</li> <li>- ประสานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการวิจัยทั้งภาคการศึกษา และเขตบริการ</li> </ul>                                                                                                                                     |
|                                                           | <p><b>Essential Task</b><br/>         2.4 จัดทำวารสารคน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อสื่อสารสถานการณ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณ ผลักดันให้บุคลากรสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำวารสารคน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ (ไตรมาสที่ 4)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                            | <p><b>Essential Task</b><br/>         - รวบรวมข้อมูล ผลงานเด่นของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รวบรวมผลจากการสังเคราะห์ความรู้ในเวที Forum ประจำปี โดยมีทีมสังเคราะห์ผลงานเด่นแต่ละด้านเพื่อจัดทำลงวารสาร</li> <li>- จัดทำวารสารคน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ (ไตรมาสที่ 4)</li> </ul>                                                                                                                                                           |
| <p><b>3. บริหารงบประมาณด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน</b></p> | <p><b>Essential Task</b><br/>         3.1 ติดตามรายงานผลค่าใช้จ่ายเงินพัฒนาบุคลากร (ส่งอบรม และจัดอบรมตามโครงการ) ในแต่ละไตรมาส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์ ประมาณการณงบประมาณเงินพัฒนาบุคลากรในปีงบถัดๆ ไป</li> </ul> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลค่าใช้จ่ายอบรมตั้งแต่ ต.ค 59-ธ.ค 59 ดำเนินการเบิกจ่ายไปแล้ว 840,686 บาท (คิดเป็น 2% ของเงินเดือน ขรก. 37,048,040 บาท)</li> </ul>                                                                                                            | <p><b>Essential Task</b><br/>         - ติดตามรายงานผลค่าใช้จ่ายเงินพัฒนาบุคลากร (ส่งอบรม และจัดอบรมตามโครงการ) ในแต่ละไตรมาส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์ ประมาณการณงบประมาณเงินพัฒนาบุคลากรในปีงบถัดๆ ไป</li> </ul> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมเองและส่งอบรมบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตั้งแต่ ต.ค 59 - เม.ย 60 ดำเนินการเบิกจ่ายไปแล้ว 2,650,362 บาท (พินยอด) คิดเป็น 7% ของเงินเดือน ขรก. 37,547,590 บาท</li> </ul> |

|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>4. บริหารจัดการด้าน<br/>การผลิตและพัฒนา<br/>กำลังคน</b></p> | <p><b><u>Essential Task</u></b></p> <p>4.1 ติดตามผลการดำเนินการตามแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนความต้องการบุคลากรตาม Service plan ปี 60</li> <li>- แผนพัฒนาบุคลากรตาม Service plan ปี 60</li> </ul> <p>4.2 ใช้เครื่องมือบริหารจัดการด้าน<br/>ทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HR Scorecard - HR Satisfaction</li> <li>- KMA</li> </ul> <p><b><u>ผลการดำเนินงาน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโควตาหลักสูตรต่างๆ จังหวัดแพร่ ปี 60 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ สบ.ทันตสาธารณสุข (จำนวน 2 โควตา)</li> <li>▪ ปวส.เภสัชกรรม (จำนวน 1 โควตา)</li> </ul> </li> <li>- แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรงบประมาณอุดหนุน ปีงบประมาณ 2560 ตาม Service plan ที่ได้รับการอนุมัติจาก สบช. มีทั้งหมด 3 หลักสูตร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาอุบัติเหตุและฉุกเฉิน<br/>ค่าลงทะเบียน 40,000 บาท</li> <li>▪ หลักสูตร Advance Trauma Life Support Doctors<br/>ค่าลงทะเบียน 20,000 บาท</li> <li>▪ หลักสูตรอบรมพยาบาล CKD<br/>ค่าลงทะเบียน 50,000 บาท</li> </ul> </li> </ul> | <p><b><u>Essential Task</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตามผลการดำเนินการตามแผนความต้องการ/ การพัฒนาบุคลากรตาม Service plan ปี 60</li> <li>- ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service plan ประจำปี 60</li> <li>- รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service plan ประจำปี 60 ที่ <a href="http://chro.rh1.go.th">http://chro.rh1.go.th</a> เขตสุขภาพที่ 1 ทุกวันที่ 3 ของแต่ละเดือน</li> <li>- ใช้เครื่องมือบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- HR Scorecard - HR Satisfaction</li> <li>- KMA</li> </ul> </li> </ul> <p><b><u>ผลการดำเนินงาน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เบิกงบประมาณทั้งหมด 3 หลักสูตร เป็นเงิน 110,000 บาท<br/>ออกจากระบบ GFMS เรียบร้อยแล้ว</li> <li>- พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผน <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ หลักสูตรอบรมพยาบาล CKD น.ส.ชฎาทิพย์ กันทะเขียน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li> <li>▪ สำหรับอีก 2 หลักสูตร นำเรื่องเข้าประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ จังหวัดแพร่ พิจารณาเปลี่ยนหลักสูตร และเปลี่ยนหน่วยงานที่ได้รับเงินอุดหนุน (เนื่องจาก รพร.เด่นชัย แจ้งไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าอบรมได้เพราะมีผลกระทบต่อการจัดอัตรากำลังและค่าตอบแทนซึ่งสถานะทางการเงินของโรงพยาบาลยังไม่พ้นภาวะวิกฤติ) ซึ่งอยู่ระหว่างเสนอผู้ตรวจเขตสุขภาพที่ 1 เพื่อขออนุมัติเปลี่ยนหลักสูตร</li> </ul> </li> <li>- ติดตามผลการใช้เครื่องมือประเมินการจัดการความรู้ด้วยตนเอง (KMA)</li> </ul> |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่</p> <p>หมวดที่ 1 ภาวะผู้นำ</p> <p>หมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์</p> <p>หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นลูกค้า</p> <p>หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และ</p> <p>การจัดการความรู้</p> <p>หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร</p> <p>หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ</p> <p>หมวดที่ 7 ผลลัพธ์</p> <p>ซึ่งทุกหมวดมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับ</p> <p>ปานกลาง -มาก คิดเป็นร้อยละ 68.96 -</p> <p>73.76 โดยจะทำการวิเคราะห์ประเด็น</p> <p>KMA เพื่อวางแผนพัฒนา ปี 61</p> <p>- การใช้เครื่องมือประเมิน HR Scorecard</p> <p>และ HR Satisfaction จะดำเนินการ</p> <p>ประเมินก่อนสิ้นงบประมาณปี 60</p> <p>เพื่อนำผลมาพัฒนาการดำเนินงาน</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลในปี 61</p> <p>ต่อไป</p> |
| <p>5. ประเมินผลกระทบ</p> <p>ระบบการบริหารจัดการ</p> <p>การผลิตและพัฒนา</p> <p>กำลังคน</p> | <p><b>Essential Task</b></p> <p>5.1 สร้างช่องทางการสื่อสารข้อร้องเรียนที่</p> <p>เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคนและ</p> <p>การพัฒนาบุคลากรในสังกัดผ่านโปรแกรม</p> <p>Line, Facebook กลุ่มงาน เพื่อป้องกันและ</p> <p>แก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อการ</p> <p>บริหารงานทรัพยากรบุคคล ฯลฯ</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- ไม่มีข้อร้องเรียนปัญหาเกี่ยวกับการ</p> <p>บริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ในช่วงไตรมาสที่ 1 ตั้งแต่ ต.ค 59-ก.พ 60</p> <p>- การผลิตเราไม่ทราบผลการเรียน/ปี</p> <p>ส่งผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคน</p> <p>- บางสถาบันไม่แจ้งจำนวนนักเรียนทุน</p> <p>ที่จะจบ ส่งผลต่อการจัดสรรอัตรากำลัง</p> <p>ซึ่งต้องมีมาตรการเพื่อจัดสรรกำลัง</p> <p>ก่อนนักศึกษาสามารถรายงานตัว และรับย้าย</p> <p>- บางสถาบันในสังกัด สปช. ส่งนักศึกษา</p> | <p><b>Essential Task</b></p> <p>- ติดตามช่องทางการสื่อสารข้อร้องเรียน</p> <p>ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคน</p> <p>และการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>ตามช่องดังนี้</p> <p>1. ผ่านโปรแกรม Line HR สสจ.แพร่,</p> <p>2. Facebook เพจ HR Phrae</p> <p>3. www.hrphrae.com</p> <p>4. www.pro.moph.go.th</p> <p>เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจ</p> <p>ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน</p> <p>ทรัพยากรบุคคล ฯลฯ</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- ไม่มีข้อร้องเรียนปัญหาเกี่ยวกับ</p> <p>การบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ในช่วงไตรมาสที่ 2-3</p> <p>ตั้งแต่ มี.ค 60 – พ.ค 60</p>                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                          |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>เข้าฝึกปฏิบัติในพื้นที่ โดยไม่แจ้ง<br/>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br/>แต่แจ้งพื้นที่โดยตรง ซึ่งอำนาจการอนุมัติ<br/>คือ อำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด<br/>ซึ่งมอบหมายให้ นายแพทย์สาธารณสุข<br/>จังหวัด</p> |  |
| <p><b>สรุปผลลัพธ์ที่ได้</b></p> <p>จังหวัดมีกระบวนการดำเนินการเพื่อให้กำลังคนด้านสุขภาพ<br/>จังหวัดมีปริมาณที่เพียงพอ มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และมี<br/>ศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับ ครอบคลุม 5 กลุ่มเป้าหมาย<br/>โดยการพัฒนาฐานข้อมูลด้านบุคลากร และการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็น<br/>พื้นฐานในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ บุคลากรในการจัดทำแผน<br/>ผลิตและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลการบริหารทรัพยากร<br/>บุคคลอย่างต่อเนื่อง</p> |                                                                                                                                                                                                          |  |

● ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสำเร็จ

จังหวัดมีการบริหารจัดการกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพมีปริมาณที่เพียงพอ มีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่าง โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ โดยมีการบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนรวมทั้งบริหารงบประมาณสอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งมีการติดตามประเมินผลระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ ระดับความสำเร็จได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

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

1. สถาบันการศึกษาในสังกัด สปช. บางสถาบันไม่แจ้งผลการเรียนนักเรียนทุนของจังหวัด และไม่แจ้งจำนวนนักศึกษาที่จะจบการศึกษาให้จังหวัดทราบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลัง เช่น การโยกย้าย ขรก. ในสังกัด การจัดสรรตำแหน่งเพื่อการจ้างงาน

2. บุคลากรในกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ซึ่งต้องดูแลบุคลากรในสังกัดอัตราส่วน 1 : 170 คน ซึ่งเป็นภาระงานที่มาก แต่บุคลากรในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานพรก. ทำให้มีการหมุนเวียนอัตรากำลังเข้า – ออกงานสูงเฉลี่ยปีละ 2 คน เนื่องจากต้องการความก้าวหน้าและขาดความมั่นคงในตำแหน่งงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล

3. แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ Service plan ปัจจุบันมีการเพิ่มสาขาเป็น 18 สาขา (เดิมครั้งแรกเมื่อเดือน พ.ค. 59 กำหนดให้มี 13 สาขา) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการวางแผนความต้องการและพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมกิจกรรมบริการของสถานบริการ รองรับระบบบริการสุขภาพ Service plan

● ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

| ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัย ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ                                                       | ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ความเข้าใจระบบบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                            | ควรมีการเสนอแนะ ชี้แจงความรู้ และทักษะการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรในทุกระดับ                                                                                                                                                    |
| 2. การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม Training Needs | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการในรอบที่ 1 เดือน เม.ย 60 เรียบร้อยแล้ว และจะมีการติดตามผลการพัฒนา Training Needs หลังมีการประเมินราชการครั้งที่ 2 ปี 60 เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในปี 61 ระดับจังหวัด |

● ข้อเสนอแนะต่อนโยบาย/ต่อส่วนกลาง/ต่อผู้บริหาร/ต่อระเบียบ กฎหมาย การพิจารณากรอบอัตรากำลัง ขรก. ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับกำลังคนที่ต้องดูแล สิทธิสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการสร้างระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

● นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง (ถ้ามี)

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร และฐานข้อมูลฝึกอบรม
2. เครื่องมือประเมินผลการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard, HR Satisfaction, KMA)
3. การจัดทำคู่มือการดำเนินงานทรัพยากรบุคคลต่างๆ ได้แก่
  - 3.1 คู่มือการประเมินระบบการบริหารสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเมินความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - 3.2 คู่มือการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง
  - 3.3 คู่มือการสรรหา เลือกรับบุคลากรทุกประเภทการจ้างงาน การเปลี่ยนสายงาน
  - 3.4 คู่มือการประเมินผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
  - 3.5 คู่มือการพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  - 3.6 คู่มือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่

เพื่อให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ตาม Integrity and Transparency Assessment (ITA) เพื่อดึง Tacit Knowledge ของผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลออกมาเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลที่พบว่า งานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีการ Turn Overate สูงเฉลี่ยปีละ 2 – 3 คน เนื่องจากเป็นพนักงานราชการ

ผู้รายงาน.....นายเฉลิมทิพย์ ปวงขจร  
ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคล  
โทร.....054-653254#209.....e-mail.....impun12@yahoo.co.th