

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRP, HRM, HRD, ค่านิยมองค์กร และ KM)

- ประกอบด้วย
1. การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ HRP
 2. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM
 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ HRD
 4. ค่านิยมองค์กร
 5. KM

1. การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ HRP (งานวางแผนกำลังคน)

1. สถานการณ์

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แจ้งว่า อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566 และครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 มีมติเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ครอบคลุมทุกประเภทการจ้างงาน โดยจะทดลองบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังในภาพรวมสายงาน ร้อยละ 85 ของกรอบอัตรากำลังที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขเห็นชอบ ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2566 – 8 กุมภาพันธ์ 2567 หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

1.1. ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนปฏิบัติงานจริงของสายวิชาชีพ 9 สายงานในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่ง นายแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกร

หน่วยงาน	นายแพทย์					ทันตแพทย์					เภสัชกร				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)
รพช.พิชัย	22	14	63.64	-8	-36.36	8	7	87.50	-1	-12.50	12	11	91.67	-1	-8.33
รพช.ลับแล	17	14	82.35	-3	-17.65	9	8	88.89	-1	-11.11	9	7	77.78	-2	-22.22
รพช.น้ำปาด	17	11	64.71	-6	-35.29	6	4	66.67	-2	-33.33	10	7	70.00	-3	-30.00
รพช.ท่าปลา	14	11	78.57	-3	-21.43	5	4	80.00	-1	-20.00	7	5	71.43	-2	-28.57
รพช.ตรอน	14	7	50.00	-7	-50.00	5	5	100.00	0	0.00	7	6	85.71	-1	-14.29
รพช.ทองแสนขัน	12	8	66.67	-4	-33.33	4	4	100.00	0	0.00	6	5	83.33	-1	-16.67
รพช.ฟากท่า	5	3	60.00	-2	-40.00	3	3	100.00	0	0.00	5	3	60.00	-2	-40.00
รพช.บ้านโคก	5	3	60.00	-2	-40.00	3	2	66.67	-1	-33.33	5	2	40.00	-3	-60.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 8 แห่ง หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่งนายแพทย์มากที่สุดคือ โรงพยาบาลตรอน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 50.00 ต่อกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลฟากท่า, บ้านโคก, พิชัย, น้ำปาด, ทองแสนขัน และท่าปลา คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 40.00, 36.36, 35.29, 33.33 และ 21.43 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลลับแล ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนายแพทย์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 17.65

หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่งทันตแพทย์ มากที่สุดคือ โรงพยาบาลน้ำปาดและบ้านโคก คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 33.33 รองลงมาคือ โรงพยาบาลท่าปลา, พิชัยและลับแล คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 20.00, 12.50 และ 11.11 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลตรอน, ทองแสนขัน และฟากท่า มีจำนวนบุคลากรตำแหน่งทันตแพทย์เท่ากับกรอบอัตรากำลังขั้นสูง และหน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่งเภสัชกร มากที่สุดคือ โรงพยาบาลบ้านโคก คิดเป็น

ร้อยละความขาดแคลน 60.00 รองลงมาคือ โรงพยาบาลฟากท่า, น้ำปาด, ท่าปลา, ลับแล, ทองแสนขัน และตรอน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 40.00, 30.00, 28.57, 22.22, 16.67 และ 14.29 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลพิชัย ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งเภสัชกร น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 8.33

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)

หน่วยงาน	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค					นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข					แพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)
รพช.พิชัย	70	59	84.29	-11	-15.71	13	10	76.92	-3	-23.08	7	5	71.43	-2	-28.57
รพช.ลับแล	58	48	82.76	-10	-17.24	14	8	57.14	-6	-42.86	4	3	75.00	-1	-25.00
รพช.น้ำปาด	58	53	91.38	-5	-8.62	13	8	61.54	-5	-38.46	4	1	25.00	-3	-75.00
รพช.ท่าปลา	50	45	90.00	-5	-10.00	12	6	50.00	-6	-50.00	4	2	50.00	-2	-50.00
รพช.ตรอน	49	40	81.63	-9	-18.37	13	9	69.23	-4	-30.77	5	2	40.00	-3	-60.00
รพช.ทองแสนขัน	46	38	82.61	-8	-17.39	12	6	50.00	-6	-50.00	4	1	25.00	-3	-75.00
รพช.ฟากท่า	45	33	73.33	-12	-26.67	12	5	41.67	-7	-58.33	4	2	50.00	-2	-50.00
รพช.บ้านโคก	45	30	66.67	-15	-33.33	12	6	50.00	-6	-50.00	4	3	75.00	-1	-25.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 8 แห่ง หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค มากที่สุดคือ โรงพยาบาลบ้านโคก คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 33.33 ต่อกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลฟากท่า, ตรอน, ทองแสนขัน, ลับแล, พิชัย และท่าปลา คิดเป็น ร้อยละความขาดแคลน 26.67, 18.37, 17.39, 17.24, 15.71 และ 10.00 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลน้ำปาด ขาดแคลน บุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 8.62

อัตรากำลังตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข หน่วยงานที่ขาดบุคลากร มากที่สุดคือ โรงพยาบาลฟากท่า คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 58.33 รองลงมาคือ โรงพยาบาลท่าปลา, ทองแสนขัน, บ้านโคก, ลับแล, น้ำปาด และตรอน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 50.00, 42.86, 38.46 และ 30.71 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาล พิชัย ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ความขาดแคลน 23.08

หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่ง แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) มากที่สุดคือ โรงพยาบาล น้ำปาดและทองแสนขัน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 75.00 รองลงมาคือ โรงพยาบาลตรอน, ท่าปลา, ฟากท่า, และพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 60.00, 50.00 และ 28.57 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลลับแลและบ้านโคก ขาดแคลน บุคลากรตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(อายุรเวท) น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 25.00

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่งนักกายภาพบำบัด,นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ และนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์

หน่วยงาน	นักรายภาพบำบัด					นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์					นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกิน	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)
รพช.พิชัย	7	5	71.43	-2	-28.57	8	8	100.00	0	0.00	2	2	100.00	0	0.00
รพช.ลับแล	6	5	83.33	-1	-16.67	3	3	100.00	0	0.00	2	2	100.00	0	0.00
รพช.น้ำปาด	6	4	66.67	-2	-33.33	3	3	100.00	0	0.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพช.ท่าปลา	6	4	66.67	-2	-33.33	4	4	100.00	0	0.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพช.ตรอน	5	3	60.00	-2	-40.00	3	4	133.33	1	33.33	2	1	50.00	-1	-50.00
รพช.ทองแสนขัน	5	3	60.00	-2	-40.00	3	3	100.00	0	0.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพช.ฟากท่า	3	2	66.67	-1	-33.33	3	3	100.00	0	0.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพช.บ้านโคก	3	2	66.67	-1	-33.33	3	2	66.67	-1	-33.33	2	1	50.00	-1	-50.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 8 แห่ง หน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากร ตำแหน่ง นักรายภาพบำบัด มากที่สุด ได้แก่ โรงพยาบาลตรอนและทองแสนขัน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 40.00 ของกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลน้ำปาด, ท่าปลา, ฟากท่า บ้านโคกและพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 33.00 และ 28.57 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลลับแล ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนักรายภาพบำบัด น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 16.67

บุคลากรตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากร มากที่สุด ได้แก่ โรงพยาบาลบ้านโคก คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 33.33 ส่วนโรงพยาบาลพิชัย, ลับแล, น้ำปาด,ท่าปลา, ทองแสนขัน และฟากท่า มีอัตรากำลังเท่ากับกรอบอัตรากำลังชั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โรงพยาบาลตรอน มีอัตรากำลังบุคลากรเกินกรอบอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ โรงพยาบาลพิชัยและลับแล มีบุคลากรเต็มกรอบอัตรากำลังชั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด สำหรับโรงพยาบาลชุมชนที่เหลือ มีบุคลากรตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 50 ของกรอบอัตรากำลัง

1.2. ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงของสถานื่อนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้มีการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ตามแผนการกระจายอำนาจ ประจำปีงบประมาณ 2566 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2565 โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดถ่ายโอนไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้งหมด 40 แห่ง แบ่งเป็น ขนาด M จำนวน 25 แห่งและขนาด S จำนวน 15 แห่ง จำนวนบุคลากรที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 284 คน โดยสรุปจำแนกตามอำเภอ ดังนี้

อำเภอ	จำนวน รพ.สต.	ไม่ถ่ายโอน (แห่ง)	ข้อมูล รพ.สต.และเจ้าหน้าที่ ถ่ายโอน			
			จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เมืองอุดรดิตถ์	21	12	9	43%	72	87%
พิชัย	13	7	6	46%	43	80%
น้ำปาด	12	11	1	8%	8	53%
ท่าปลา	12	4	8	67%	51	80%
ลับแล	11	10	1	9%	8	62%

อำเภอ	จำนวน รพ.สต.	ไม่ถ่ายโอน (แห่ง)	ข้อมูล รพ.สต.และเจ้าหน้าที่ ถ่ายโอน			
			จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตรอน	6	0	6	100%	41	87%
ทองแสนขัน	5	4	1	20%	5	56%
บ้านโคก	5	0	5	100%	36	84%
ฟากท่า	4	1	3	75%	20	83%
รวม	89	49	40	45%	284	81%

จากตารางพบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอตรอนและบ้านโคก ได้ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ทุกแห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรที่ถ่ายโอนคิดเป็นร้อยละ 87.00 และ 84.00 ตามลำดับ รองลงมาคือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอฟากท่า,ท่าปลา,พิชัยและเมืองอุดรดิตถ์ ได้ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 75.00, 67.00, 46.00 และ 43.00 ตามลำดับ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอทองแสนขัน,ลับแลและน้ำปาด มีการถ่ายโอนภารกิจ ไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอละ 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.00, 9.00 และ 8.00 ตามลำดับ ทำให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 1 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด จำนวน 48 แห่ง

สถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ที่ไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 49 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาด L จำนวน 4 แห่ง ขนาด M จำนวน 22 แห่ง และขนาด S จำนวน 23 แห่ง โดยมีกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำแนกตามอำเภอดังนี้

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค, นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข และนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

หน่วยงาน	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค					นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข					นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)
รพ.สต.ใน อ.เมืองอุดรดิตถ์	37	26	70.27	-11	-29.73	54	20	37.04	-34	-62.96	9	8	88.89	-1	-11.11
รพ.สต.ใน อ.พิชัย	19	14	73.68	-5	-26.32	29	14	48.28	-15	-51.72	4	5	125.00	1	25.00
รพ.สต.ใน อ.ลับแล	28	18	64.29	-10	-35.71	44	14	31.82	-30	-68.18	7	4	57.14	-3	-42.86
หน่วยงาน	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค					นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข					นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)
รพ.สต. ใน อ.ท่าปลา	9	9	100.00	0	0.00	14	7	50.00	-7	-50.00	1	2	200.00	1	100.00

หน่วยงาน	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค					นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข					นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)
รพ.สต. ใน อ.น้ำปาด	24	14	58.33	-10	-41.67	37	14	37.84	-23	-62.16	3	3	100.00	0	0.00
รพ.สต. ใน อ.ทองแสนขัน	11	8	72.73	-3	-27.27	18	8	44.44	-10	-55.56	3	2	66.67	-1	-33.33
รพ.สต. ใน อ.ฟากท่า	2	1	50.00	-1	-50.00	3	2	66.67	-1	-33.33	0	0	100.00	0	0.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอทั้ง 7 อำเภอ ที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค มากที่สุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอฟากท่า คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 50.00 ของกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอน้ำปาด, ลับแล, เมืองอุดรดิตถ์, ทองแสนขัน และพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 41.67, 35.71, 29.73, 27.27 และ 26.32 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอท่าปลา ภาพรวมอำเภอบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค มีอัตรากำลังเท่ากับกรอบอัตรากำลังขั้นสูงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

บุคลากรตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากร มากที่สุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอลับแล, เมืองอุดรดิตถ์, น้ำปาด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 68.18, 62.96 และ 62.16 ตามลำดับ รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอทองแสนขัน, พิชัยและท่าปลา คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 55.56, 51.72 และ 50.00 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอฟากท่า ซึ่งไม่ได้ถ่ายโอนเพียง 1 แห่ง มีอัตรากำลังตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 33.33 ของกรอบอัตรากำลังขั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

บุคลากรตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากรมากที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอลับแล,ทองแสนขัน และเมืองอุดรดิตถ์คิดเป็นร้อยละ 42.86, 33.33 และ 11.11 ตามลำดับ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอน้ำปาด มีอัตรากำลังเท่ากับกรอบอัตรากำลังขั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอพิชัยและท่าปลา มีอัตรากำลังเกินกรอบขั้นสูงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด และสำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอฟากท่า เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก (S) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยังไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) และเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

หน่วยงาน	แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)					เจ้าพนักงานเภสัชกรรม				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/ เกินต่อกรอบ (%)
รพ.สต.ใน อ.เมืองอุดรดิตถ์	3	1	33.33	-2	-66.67	3	3	100.00	0	0.00

หน่วยงาน	แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)					เจ้าพนักงานเภสัชกรรม				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	ขาด - เกิน +	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)
รพ.สต.ใน อ.พิชัย	0	3	100.00	3	300.00	0	0	100.00	0	0.00
รพ.สต.ใน อ.ลับแล	1	1	100.00	0	0.00	1	2	200.00	1	100.00
รพ.สต. ใน อ.ท่าปลา	0	0	100.00	0	0.00	0	0	100.00	0	0.00
รพ.สต. ใน อ.น้ำปาด	0	0	100.00	0	0.00	0	0	100.00	0	0.00
รพ.สต. ใน อ.ทองแสนขัน	0	1	100.00	1	100.00	0	0	100.00	0	0.00
รพ.สต. ใน อ.ฟากท่า	0	0	100.00	0	0.00	0	0	100.00	0	0.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอทั้ง 7 อำเภอ ที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่ง แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) มากที่สุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของกรอบอัตรากำลัง สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอลับแล มีอัตรากำลังเท่ากับกรอบขั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอพิชัยและทองแสนขัน มีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด คิดเป็นร้อยละ 300.00 และ 100.00 ตามลำดับ เนื่องจากตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) จะมีกรอบอัตรากำลังในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ (L) เท่านั้น แต่การให้บริการประชาชนยังต้องดำเนินการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ จึงจัดสรรบุคลากรตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) เพื่อไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลาง (M) ซึ่งเป็น PCC ด้วย

สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ตามกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดจะมีในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ (L) เท่านั้น ซึ่งมีเพียงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์และอำเภอลับแล โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ มีอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม เต็มกรอบขั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอลับแล มีอัตรากำลังเกินกรอบขั้นสูง เนื่องจากการให้บริการประชาชนยังต้องดำเนินการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ จึงจัดสรรบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม เพื่อไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลาง (M) ซึ่งเป็น PCC ด้วย

2. การดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ (เหมาะสมกับภาระงาน/สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่)

เป้าหมายกลยุทธ์ : มีบุคลากรที่เพียงพอกับภาระงานและสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ /KPI : ร้อยละของหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ผลการดำเนินงาน

การดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 เป็นต้นมานั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ที่ต้องการขออนุมัติอัตรากำลังคนเพื่อทดแทนหรือขอกำหนดอัตราใหม่ทั้งกลุ่มวิชาชีพกลุ่ม BackOffice และกลุ่มสายสนับสนุน ดำเนินการจัดส่งข้อมูลตำแหน่งที่ต้องการกำหนดพร้อมภาระงานชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาความเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ โดยสามารถสรุปผลการบริหารอัตรากำลังเปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี ดังนี้

2.2.1 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ 2564 - 2566

ประเภท หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 64						ปีงบประมาณ 65						ปีงบประมาณ 66					
	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม
สสจ.	101	4	19	1		125	107	4	25	1		137	111	2	27	1	0	141
รพช.	676	50	20	340	11	1097	734	46	28	397	2	1,207	691	39	31	397	2	1,160
สสอ.	52		4	8		64	48		4	15		67	58	0	4	16	0	78
รพ.สต.	368	1		112	26	507	349	1		180	2	532	188	1	0	123	2	314
รวม	1,197	55	43	461	37	1,793	1,238	51	57	593	4	1,943	1,048	42	62	537	4	1,693

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2566

2.2.2 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ 2564-2566 จำแนกรายหน่วยงาน

ประเภท หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 64						ปีงบประมาณ 65						ปีงบประมาณ 66					
	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม
สสจ.อุดรดิตต์	101	4	19	1		125	107	4	25	1		137	111	2	27	1		141
รพช.พิชัย	112	10	3	73		198	122	10	4	72		208	123	8	7	68		206
รพช.ลับแล	101	7	3	38		149	111	6	3	45		165	106	6	3	45		160
รพช.ท่าปลา	90	5	1	46	1	143	97	5	2	51		155	91	5	2	52		150
รพช.น้ำปาด	93	8	2	44	1	148	104	7	4	50		165	101	6	5	54		166
รพช.ตรอน	89	7	3	31		130	90	6	5	42		143	83	3	4	41		131
รพช.ทองแสนขัน	80	4	3	49	9	145	87	3	4	56	2	152	81	3	3	53	2	142
รพช.บ้านโคก	52	6	3	22		83	58	6	4	39		107	53	5	4	41		103
รพช.ฟากท่า	59	3	2	37		101	65	3	2	42		112	53	3	3	43		102
สสอ.เมืองอุดรดิตต์	8			2		10	8			1		9	8			2		10
สสอ.พิชัย	9			1		10	10			2		12	10			2		12
สสอ.ลับแล	7			2		9	6			3		9	10			2		12
สสอ.ท่าปลา	6		1			7	6		1	1		8	6		1	2		9
สสอ.น้ำปาด	2		1	2		5	3		1	4		8	4		1	4		9
สสอ.ตรอน	7					7	3					3	4			1		5
สสอ.ทองแสนขัน	5					5	6					6	6			1		7
สสอ.บ้านโคก	3		1	1		5	1		1	3		5	4		1	2		7
สสอ.ฟากท่า	5		1			6	5		1	1		7	6		1			7
รพ.สต. ใน อ.เมืองอุดรดิตต์	96	1		16		113	87			40		127	53	1		31		85
รพ.สต. ใน อ.พิชัย	55			24	5	84	50			36	1	87	27			25	1	53
รพ.สต. ใน อ.ลับแล	45			18	5	68	50			26		76	43			24		67
รพ.สต. ใน อ.ท่าปลา	48			16	3	67	45			18		63	15			11		26
รพ.สต. ใน อ.น้ำปาด	45			12	1	58	40			18		58	32			18		50
รพ.สต. ใน อ.ตรอน	24			9		33	25	1		9		35	รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
รพ.สต. ใน อ.ทองแสนขัน	25			5	1	31	21			10	1	32	16			10	1	27
รพ.สต. ใน อ.ฟากท่า	13			3	6	22	13			10		23	2			4		6

ประเภท หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 64						ปีงบประมาณ 65						ปีงบประมาณ 66					
	ชรก.	ลปจ.	พรก.	พทส.	ลจช.	รวม	ชรก.	ลปจ.	พรก.	พทส.	ลจช.	รวม	ชรก.	ลปจ.	พรก.	พทส.	ลจช.	รวม
รพ.สต. ใน อ.บ้านโคก	17			9	5	31	18			13		31	รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
รวม	1,197	55	43	461	37	1,793	1,238	51	57	593	4	1,943	1,048	42	62	537	4	1,693

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2566

2.2.3 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงจำแนกรายวิชาชีพปีงบประมาณ 2564-2566 เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง สป. (ขั้นสูง) ภาพรวมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

ลำดับ	ตำแหน่งสายงาน	ข้อมูลบุคลากรเทียบกรอบ สป. (ขั้นสูง)								
		กรอบ ขั้นต่ำ	กรอบ ขั้นสูง	ปีงบประมาณ 64		ปีงบประมาณ 65		ปีงบประมาณ 66		
				มีจริง	ร้อยละ	มีจริง	ร้อยละ	กรอบ ขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ
1	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	81	82	58	70.73	63	76.83	56	49	87.50
2	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	17	17	17	100.00	17	100.00	17	17	100.00
3	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	32	38	33	86.84	35	92.11	40	35	87.50
4	นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	27	30	29	96.67	30	100.00	30	30	100.00
5	ทันตแพทย์	34	42	40	95.24	46	109.52	48	41	85.42
6	นักกายภาพบำบัด	25	30	28	93.33	28	93.33	41	28	68.29
7	นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	9	9	8	88.89	8	88.89	9	6	66.67
8	แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)	32	33	29	87.88	27	81.82	47	30	63.83
9	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	484	610	490	80.33	499	81.80	594	449	75.59
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	24	24	19	79.17	18	75.00	25	16	64.00
11	นายแพทย์	69	81	61	75.31	87	107.41	106	71	66.98
12	เภสัชกร	53	67	48	71.64	57	85.07	77	58	75.32
13	นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	498	628	396	63.06	397	63.22	424	289	68.16
14	นักรังสีการแพทย์/ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	9	16	8	50.00	10	62.50	16	10	62.50
15	นักโภชนาการ/โภชนากร	16	16	8	50.00	8	50.00	16	8	50.00
รวม		1,410	1,723	1,272	73.82	1,330	77.19	1,546	1,137	73.54

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2566

จากตารางจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2566 มีกรอบอัตรากำลังเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ดังนั้น บุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังขั้นสูงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนี้ ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 73.82 และเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2565 ร้อยละ 77.19 แต่ลดลงในปีงบประมาณ 2566 ร้อยละ 73.54 เนื่องจากมีกรอบ

อัตรากำลังเพิ่มขึ้นและมีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2565

2.2.4 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติจริงจำแนกรายวิชาชีพปีงบประมาณ 2564 - 2566 เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง สป. (ขั้นสูง) เฉพาะโรงพยาบาลชุมชน

ลำดับ	ตำแหน่งสายงาน	ข้อมูลบุคลากรเทียบกรอบ สป.ขั้นสูง							
		กรอบขั้นสูง	ปีงบประมาณ 64		ปีงบประมาณ 65		ปีงบประมาณ 66		
			มีจริง	ร้อยละ	มีจริง	ร้อยละ	กรอบขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ
1	ทันตแพทย์	37	37	100.00	40	108.11	43	37	86.05
2	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	17	17	100.00	17	100.00	17	17	100.00
3	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	30	30	100.00	31	103.33	32	30	93.75
4	นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	30	29	96.67	30	100.00	30	30	100.00
5	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	364	340	93.41	350	96.15	421	336	79.81
6	นักกายภาพบำบัด	30	28	93.33	28	93.33	41	28	68.29
7	นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	9	8	88.89	8	88.89	9	6	66.67
8	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	24	21	87.50	22	91.67	24	20	83.33
9	แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)	24	20	83.33	19	79.17	36	20	55.56
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	24	19	79.17	18	75.00	25	16	64.00
11	เภสัชกร	51	40	78.43	45	88.24	61	46	75.41
12	นายแพทย์	81	59	72.84	87	107.41	106	70	66.04
13	นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	96	67	69.79	67	69.79	101	61	60.40
14	นักรังสีการแพทย์/ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	16	8	50.00	10	62.50	16	10	62.50
15	นักโภชนาการ/โภชนากร	16	8	50.00	8	50.00	16	8	50.00
	รวม	849	731	86.10	780	91.87	978	735	75.15

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2566

จากตารางจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2566 มีกรอบอัตรากำลังเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ดังนั้น บุคลากรสายวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเป็นดังนี้ ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 86.10 และเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2565 ร้อยละ 91.87 แต่ลดลงในปีงบประมาณ 2566 ร้อยละ 75.15 เนื่องจากมีกรอบอัตรากำลังในสายวิชาชีพเพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

2.2.5 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติจริงจำแนกรายสายงาน ปีงบประมาณ 2564 - 2566 เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง สป. (ขั้นสูง) ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ลำดับ	ตำแหน่งสายงาน	ข้อมูลบุคลากรเทียบกรอบ สป. ขั้นสูง							
		กรอบขั้นสูง	ปีงบประมาณ 64		ปีงบประมาณ 65		ปีงบประมาณ 66		
			มีจริง	ร้อยละ	มีจริง	ร้อยละ	กรอบขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ
1	แพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข(อายุรเวท)	4	5	125.00	4	100.00	4	5	125.00
2	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	233	137	58.80	134	57.51	130	95	73.08
3	นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	458	230	50.22	228	49.78	199	120	60.30
4	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	4	2	50.00	4	100.00	4	4	100.00
5	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	51	24	47.06	38	74.51	27	26	96.30
รวม		750	398	53.07	408	54.40	364	250	68.68

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2566

จากตารางจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2566 มีกรอบอัตรากำลังเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ดังนั้น บุคลากรสายวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังขั้นสูงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนี้ ปีงบประมาณ 2564 ร้อยละ 53.07 ปีงบประมาณ 2565 ร้อยละ 54.40 และปีงบประมาณ 2566 ร้อยละ 68.68

3. ปัญหาการดำเนินงานปีงบประมาณ 2566 และแนวทางการแก้ไขปัญหา ปี 2567

ปัญหา/สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
1. ฐานข้อมูล HROPS ยังไม่ถูกต้องครบถ้วนและยังไม่เป็นปัจจุบัน 2. การขาดแคลนกำลังคน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 3. ไม่มีการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน 4. ไม่มีการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ 3-5 ปี 5. การจัดวางอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของพื้นที่ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต - บางแห่งอัตรากำลังเกินกรอบ - ขาดแคลนบุคลากรในบางวิชาชีพ	กลยุทธ์ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ 1.1 บริหารจัดการข้อมูลกำลังคน ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS ให้มีความถูกต้อง - ส่งเสริมการเข้าใช้งานระบบ Non-HR เพื่อตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล 1.2 วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน - จัดทำคำสั่งคณะทำงานระดับอำเภอ (Core Team) เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน - วิเคราะห์ ทบทวนภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน ร่วมกับคณะทำงานระดับอำเภอ (Core Team) - วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน/แผนการขยายบริการ(service plan/PCC/คลินิกเฉพาะทาง) - ประชุมคณะทำงานระดับอำเภอ (Core Team) 1.3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (แผน 3-5 ปี) 1.4 จัดวางอัตรากำลังและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนกำลังคน

5. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาเชิงนโยบาย กฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ

ขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังในบางสายงานที่มีความจำเป็นทั้งในโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เหมาะสมกับการให้บริการจริง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดให้มีบริการสุขภาพแก่ประชาชน

ผู้รับผิดชอบ

ชื่อ นายสมยศ เอี่ยมประพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์โทรศัพท์ 081 039 8870

2. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM

1. สถานการณ์

การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา ธารรักษา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรได้ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงานตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ประกอบด้วยประเด็นการดำเนินการ 4 ประเด็น ดังนี้

1. มีข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ในที่นี้ หมายถึง มีข้อมูลตำแหน่งว่าง มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่าง มีการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่าง

2. มีแผนบริหารตำแหน่งว่าง

1) ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ ทุกสายงาน โดยไม่เกินกรอบอัตราที่กำหนด

2) ตำแหน่งว่างเป้าหมาย หมายถึง ตำแหน่งว่างประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามเงื่อนไข ที่ สป.สธ. กำหนดให้เขตสุขภาพ จังหวัด หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งว่างที่มีเงื่อนไขการกันตำแหน่ง ได้แก่ เงื่อนไขบรรจุกลับ บรรจุผู้ได้รับคัดเลือก บรรจุผู้สอบแข่งขัน เลื่อน ยุบรวม/ปรับปรุง รัยย้าย ฯลฯ โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการโอนไปส่วนราชการอื่น ฯลฯ

3) แผนบริหารตำแหน่งว่าง หมายถึง การกำหนดวิธีการ/กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง ได้ตามเป้าหมาย เช่น การจัดสรรเพื่อคัดเลือกบรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การยุบรวม และกำหนดเป็นสายงานที่มีความจำเป็น

3. มีการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามแผน หมายถึง การดำเนินการสรรหา คัดเลือก รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่ง เช่น คัดเลือกบรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ ฯลฯ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด หรือระเบียบ/ข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งได้ตามเป้าหมายและความต้องการกำลังคนของ สป.สธ./กระทรวง โดยจะต้องมีการบันทึกคำสั่งและข้อมูลลงในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

4. ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด ในที่นี้หมายถึง ตำแหน่งว่างเป้าหมายของบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ คงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 ในไตรมาสที่ 4 เมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งทั้งหมดของข้าราชการและพนักงานราชการ ที่มีอยู่ ณ วันที่รายงานผล

2. การดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน

2.1 สถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

ตารางที่ 1 รายงานตำแหน่งว่างข้าราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน ข้าราชการ (มีนครอง)	จำนวน ตำแหน่งว่าง ข้าราชการ	ร้อยละ ตำแหน่งว่าง คงเหลือ	บรรจุแต่งตั้ง เรียบร้อยแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ			ไม่ระบุ
						เขตดำเนินการ	สป.ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	
1	รพท.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช	529	14	2.65%	1	3	4	6	
2	รพท.วิเชียรบุรี	301	8	2.66%			2	6	
3	รพศ.อุดรดิตถ์	1,126	33	2.93%	5	2	9	17	
4	รพท.เพชรบูรณ์	793	28	3.53%	4	1		8	15
5	สสจ.อุดรดิตถ์	1,112	44	3.96%	6		27	11	
6	รพท.แม่สอด	597	24	4.02%	7	5	1	11	
7	รพท.ศรีสังวรสุโขทัย	415	19	4.58%		1	6	12	
8	รพท.สุโขทัย	474	24	5.06%		1	5	18	
9	สสจ.พิษณุโลก	1,669	107	6.41%	25	6	33	43	
10	รพศ.พุทธชินราช พิษณุโลก	1,548	104	6.72%	8	3	18	75	
11	สสจ.ตาก	1,401	98	7.00%	7	14	25	52	
12	สสจ.เพชรบูรณ์	1,873	136	7.26%	4	40	31	61	
13	สสจ.สุโขทัย	1,291	97	7.51%	33		20	44	
ผลรวม		13,129	736	5.61%	100	76	181	364	15

จากข้อมูล รายงานการดำเนินการใช้ตำแหน่งว่างข้าราชการ พบว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีตำแหน่งว่างทั้งหมด 44 ตำแหน่ง ได้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว 6 ตำแหน่ง อยู่ระหว่างดำเนินการสป.ดำเนินการ 27 ตำแหน่ง ทั้งนี้ ร้อยละตำแหน่งว่างคงเหลือ 3.96% โดยเมื่อเทียบร้อยละตำแหน่งว่างคงเหลือของการใช้ตำแหน่งว่าง ระดับเขต พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีตำแหน่งว่างคงเหลือน้อยเป็นลำดับที่ 5 และเมื่อเทียบในระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์มีตำแหน่งว่างคงเหลือน้อยอยู่ในลำดับที่ 1

2.2 สถานการณ์ตำแหน่งว่างพนักงานราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

ตำแหน่งว่างของพนักงานราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ในปีงบประมาณ 2566 มีตำแหน่งว่าง จำนวน 1 อัตรา อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาบุคลากร

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

- ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานระบบ Non HROPS ทำให้บุคลากรสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลของตนเอง ซึ่งหากพบว่ามีข้อมูลส่วนใดที่ไม่ถูกต้องจะแจ้งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลทราบเพื่อแก้ไขทันที

4. ปัญหาการดำเนินงานปีงบประมาณ 2566 และแนวทางการแก้ไขปัญหา ปี 2567

ปัญหา/สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
<p>- หน่วยงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการให้บริการขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง เช่น บาง รพ.สต. มีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน (ตามเกณฑ์มาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ 1 PCU มีพยาบาลวิชาชีพ 2 คน)</p> <p>- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรจากการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>- หน่วยงานมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้ดำเนินการขอใช้และมีตำแหน่งว่างเกินร้อยละ 4</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 การบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>1.1.1 บริหารจัดการข้อมูลกำลังคน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS เพื่อให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน - ปรับปรุงข้อมูลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรอัตรากำลัง <p>1.1.2 บริหารจัดการตำแหน่งว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีคณะกรรมการบริหารกำลังคน เพื่อบริหารจัดการตำแหน่งว่างให้เกิดประสิทธิภาพ - จัดทำบัญชีแยกประเภทตำแหน่งว่าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกำลังคน - กำหนดแผนการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง - หน่วยงานไม่มีตำแหน่งว่างที่ไม่ได้ขอใช้ และมีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 4 - บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ เมื่อมีตำแหน่งว่าง โดยพิจารณาจากบุคลากรประเภทการจ้างอื่น ในสังกัด สสจ.อุตรดิตถ์ เป็นลำดับแรก
<p>- เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารงานและนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร</p>	<p>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาระบบการบริหารตำแหน่งและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)</p> <p>1.2.1 จัดทำข้อมูลตำแหน่งทางการบริหารที่จะสูญเสียจากการเกษียณอายุ/ลาออก เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารจัดการตำแหน่ง</p> <p>1.2.2 วางแผนการใช้ตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดวางอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น - มีการบริหารจัดการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น - วิเคราะห์และประเมินค่างาน เพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <p>1.2.3 เตรียมความพร้อมสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานและสืบทอดตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดโครงสร้างให้มีรองหัวหน้าหรือกำหนดให้มีผู้ปฏิบัติงานทดแทนกัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ HRD

1. สถานการณ์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งหมายถึง การทำงานที่เกิดขึ้นจากองค์กรในทุกแง่มุมของงาน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ต่องาน ประสบการณ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ต่อที่ทำงาน ที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยประสบการณ์เช่นนี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และมีผลต่อการ ขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กร การหันมาใส่ใจกับประสบการณ์การทำงานทุกเมื่อเชิ่วนของบุคลากรที่เรียกว่า 'Employee Experience' จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญสำหรับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่หล่อเลี้ยงให้มนุษย์เติบโตไปกับงานที่ตนทำ โดยเราสามารถแบ่งช่วงชีวิตของบุคลากรออกเป็น 3 ช่วง โดยใช้หลัก 3E ได้แก่ Enter, Engagement และ Exit

ช่วงเวลาก้าวแรกสู่องค์กร (Enter) คือ ช่วงเวลาตั้งแต่แรกที่เริ่มทำงานไปจนถึงปีแรกของการทำงานเป็นช่วงเวลาสำคัญที่จะสร้างประสบการณ์ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้คือที่ที่ใช่ที่เขาจะทุ่มเททำงานเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ของเขาและองค์กรตลอดไป

ช่วงเวลาก่อสร้างผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร (Engage) คือ ช่วงเวลาตั้งแต่ปีแรกของการทำงานจนถึง 10 ปีสุดท้ายก่อนเกษียณ เป็นช่วงเวลาสำคัญที่จะสร้างประสบการณ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร

ช่วงเวลาประตูลู่ช่วงชีวิตใหม่ (Exit) คือ ช่วงเวลา 10 ปีสุดท้ายก่อนเกษียณหรือช่วงเวลาที่บุคลากรจะลาออก เปลี่ยนงาน หรือย้ายงาน เป็นช่วงเวลาสำคัญที่จะสร้างประสบการณ์ที่ทำให้บุคลากรสามารถเตรียมพร้อมในการเข้าสู่สถานะใหม่อย่างราบรื่น

หน้าที่ของทุกคนในองค์กรบันดาลใจ คือ การร่วมกันสร้างสรรค์ให้ "ประสบการณ์งาน" แต่ละวันมีคุณค่าและมีความหมาย ทำให้บุคลากรทุกคนเห็นคุณค่าของงานได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญต่อภารกิจขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ปัญหาการดำเนินงานปีงบประมาณ 2566 และแนวทางการแก้ไขปัญหา ปี 2567

ปัญหา/สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
<ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีการประเมินความสุขของคนทำงาน ทุกๆ 2 ปี - ขาดความต่อเนื่องและกำกับติดตามการทำให้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขของหน่วยงาน 	<p>กลยุทธ์ที่ 1 การประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 จัดระบบการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) - ประมวลผลการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) - วิเคราะห์ปัญหาและทำแผนสร้างสุข <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน - ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมตามแผนสร้างสุขในหน่วยงาน <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.3 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการให้รางวัลสำหรับหน่วยงาน/บุคคล ที่มีกิจกรรมสร้างสุขและประสบความสำเร็จ - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมระหว่างหน่วยงาน
<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรขาดทักษะการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูป Excel Power Point และ Canva - บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและไม่เข้าใจรูปแบบการพิมพ์หนังสือราชการที่ถูกต้องตามระเบียบ 	<p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนาทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์</p> <p>2.1.1 ทบทวนความรู้และทักษะการใช้งานโปรแกรม Word, Excel, Power Point และ Canva</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหลักสูตร/ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการใช้งานโปรแกรม Word, Excel, Power Point และ Canva กับการทำงานในปัจจุบัน

ปัญหา/สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
<p>- ไม่มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ สมรรถนะหลัก (Competency) รายบุคคลในข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุดมาประมวลผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล</p>	<p>- อบรมให้ความรู้และทักษะการใช้งานโปรแกรม Word, Excel, Power Point และ Canva ให้กับบุคลากรสาธารณสุข</p> <p>2.1.2 ระบบประเมินผล</p> <p>- สำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความต้องการอบรมหลักสูตรอื่น ๆ (Training Need)</p> <p>- พัฒนาหลักสูตรในปีต่อๆ ไป เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรสาธารณสุข</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา</p> <p>2.2.1 กำหนดตำแหน่งบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.2.2 กำหนดหลักสูตรที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- หลักสูตรการอบรมสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ.,สสอ.,ผอ.รพช.</p> <p>2.2.3 จัดทำแผนส่งบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเข้ารับการอบรม</p> <p>2.2.4 จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.2.5 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่จำเป็น (Competency)</p> <p>2.3.1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่จำเป็นของบุคลากร</p> <p>- ประมวลผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักเพื่อหาประเด็นที่ต้องพัฒนา</p> <p>- กำหนดหลักสูตร/โครงการอบรมที่จำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก</p> <p>- ส่งเสริมให้หน่วยงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสมรรถนะหลักที่จำเป็น</p> <p>- ประชาสัมพันธ์หลักสูตร/แหล่งฝึกอบรม</p> <p>2.3.2 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่จำเป็นหลังการอบรม</p>
<p>- เพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ สร้างคุณค่าของชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ</p> <p>- เพื่อให้ผู้เกษียณอายุราชการ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำเหน็จหรือบำนาญที่จะได้รับ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการได้รับการเตรียมความพร้อม)</p> <p>(ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI: บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการได้รับการเตรียมความพร้อมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90)</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ทบทวนทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ</p> <p>3.1.1 ตรวจสอบทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ</p> <p>3.1.2 ปรับปรุงทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ</p> <p>ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>

ปัญหา/สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	<p>กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ และการใช้ชีวิตหลังเกษียณ</p> <p>3.2.1 ให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ และผังกระบวนการและระยะเวลา</p> <p>การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ/การขอรับเงินบำเหน็จดำรงชีพ (อายุ 65 และ 70 ปี)</p> <p>3.2.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้สร้างแรงบันดาลใจและสร้างคุณค่าของชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการให้กับบุคลากร (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ</p>

ผู้รับผิดชอบ

ชื่อ นายสมยศ เอี่ยมประพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์โทรศัพท์ 081 039 8870

4. ค่านิยมองค์กร

1. สถานการณ์

กระทรวงสาธารณสุขจะสามารถก้าวไปสู่เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน ได้นั้น บุคลากรต้องมิต่านิยมเดียวกันเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจสำคัญต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

Mastery = เป็นนายตัวเอง หมั่นฝึกฝนตนเองให้ทำในสิ่งที่ดี มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

Originality = เร่งสร้างสิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรม/คิดค้นสิ่งใหม่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

People center = ใส่ใจประชาชน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชน โดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง”

Humility = อ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ด้วยแนวทาง 4T ได้แก่ Trust สร้างความไว้วางใจกับประชาชน เจ้าหน้าที่ ฝ่ายนโยบาย ฝ่ายต่างประเทศและเครือข่าย, Teamwork & Talent ทำงานเป็นทีม สนับสนุนคนเก่ง, Technology ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และ Targets ทำงานแบบมุ่งเป้าหมาย จัดการทรัพยากรให้เกิดผลิตภาพและบริการที่มีคุณค่า ขณะที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน สามารถยืดหยุ่นปรับตัวได้ในภาวะวิกฤต

และยึดถือปฏิบัติตั้งที่ท่านปลัดกระทรวงสาธารณสุขกล่าวไว้ว่า “ขอให้ทุกคนยึดหลักปฏิบัติในการทำงาน “ททท” คือ “ทำทันที” “ทำต่อเนื่อง” “ทำและพัฒนา” และร่วมกันเดินหน้าขับเคลื่อนและพัฒนาสาธารณสุขไทย สู่อันดับบริการและการดูแลสุขภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นระบบสาธารณสุขที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประชาชน”

2. ปัญหาการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 และแนวทางการแก้ไขปัญหา ปี 2566

ปัญหา/สาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
1. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH 2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH และเสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T 1. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH - จัดทำแผนส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH - ส่งเสริมให้ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผน 2. เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T - จัดทำแผนเสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T - เสริมสร้างให้ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผน

ผู้รับผิดชอบ

ชื่อ นายสมยศ เอี่ยมประพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์โทรศัพท์ 081 039 8870