

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

- ประกอบด้วย
1. การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ HRP
  2. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM
  3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ HRD
  4. ค่านิยมองค์กร
  5. Care D+ Team
  6. พัฒนาวิชาการ (วิจัย R2R CQI และนวัตกรรม) และจัดการความรู้ (KM)

### 1.การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ HRP (งานวางแผนกำลังคน)

#### 1.สถานการณ์

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แจ้งว่า อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566 และครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2566 มีมติเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แจ้งว่า อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2567 ได้พิจารณาทบทวนโครงสร้างภารกิจและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและเห็นชอบหลักเกณฑ์การบริหารกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยบริหารกรอบอัตรากำลังได้ 100 เปอร์เซ็นต์ เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคน และเพื่อให้การบริหารกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างถูกต้อง สอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานและภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงไป

1.1. ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนปฏิบัติงานจริงของสายวิชาชีพ 9 สายงานในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่ง นายแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกร

หน่วยงาน	นายแพทย์					ทันตแพทย์					เภสัชกร				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง (ไม่รวม ผอ.)	ร้อยละบุคลากรที่มี	เทียบกรอบ (ตามปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกิน	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี	เทียบกรอบ (ตามปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกิน	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี	เทียบกรอบ (ตามปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกิน
รพ.พิชัย	30	10	33.33	-20	-66.67	9	8	88.89	-1	-11.11	14	10	71.43	-4	-28.57
รพ.ลับแล	25	11	44.00	-14	-56.00	9	8	88.89	-1	-11.11	12	7	58.33	-5	-41.67
รพ.น้ำปาด	23	8	34.78	-15	-65.22	7	4	57.14	-3	-42.86	11	6	54.55	-5	-45.45
รพ.ท่าปลา	19	7	36.84	-12	-63.16	6	5	83.33	-1	-16.67	8	5	62.50	-3	-37.50
รพ.ตรอน	19	5	26.32	-14	-73.68	6	5	83.33	-1	-16.67	8	6	75.00	-2	-25.00
รพ.ทองแสนขัน	16	5	31.25	-11	-68.75	4	4	100.00	0	0.00	7	4	57.14	-3	-42.86
รพ.พากทำ	6	2	33.33	-4	-66.67	3	3	100.00	0	0.00	6	3	50.00	-3	-50.00
รพ.บ้านโคก	6	2	33.33	-4	-66.67	3	2	66.67	-1	-33.33	6	3	50.00	-3	-50.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 8 แห่ง หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่ง นายแพทย์ มากที่สุดคือ โรงพยาบาลตรอน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 73.68 ต่อกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลทองแสนขัน, พิชัย, ฟากท่า, บ้านโคก, น้ำปาด และท่าปลา คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 68.75, 66.67, 65.22 และ 63.16 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลลับแลขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนายแพทย์ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 56.00

จากข้อมูลปี 2567 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีแพทย์ปี 2 ซึ่งปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะครบตามระยะเวลา และต้องไปปฏิบัติงานชดใช้ทุนในโรงพยาบาลชุมชน ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2567 จำนวน 6 ราย ประกอบกับมีแพทย์ซึ่งได้รับทุนแพทย์ประจำบ้านสาขาต่าง ๆ และจะลาศึกษาต่อในปี 2567 จำนวน 18 ราย ทำให้ในปี 2567 โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดอุดรดิตถ์ ขาดแคลนบุคลากรสายงานแพทย์ อัตรากำลังสายงานแพทย์ ปี 2567 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ได้รับการจัดสรรแพทย์ผู้ทำสัญญาใช้ทุน ประจำปี 2567 จากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพิ่มเติม จำนวน 3 ราย และจัดสรรแพทย์ปี 1 ซึ่งต้องปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะในโรงพยาบาลอุดรดิตถ์ และออกปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะในโรงพยาบาลชุมชน 11 : 1 สายงานทันตแพทย์หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่งทันตแพทย์ มากที่สุดคือ โรงพยาบาลน้ำปาด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 42.86 รองลงมาคือ โรงพยาบาลบ้านโคก, ท่าปลา, ตรอน, พิชัย, และลับแล คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 33.33, 16.67 และ 11.11 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลทองแสนขัน และฟากท่ามีจำนวนบุคลากรตำแหน่งทันตแพทย์เท่ากับกรอบอัตรากำลังตามที่กำหนดไว้ และหน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่งเภสัชกร มากที่สุดคือ โรงพยาบาลฟากท่าและบ้านโคก คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 50.00 รองลงมาคือ โรงพยาบาลน้ำปาด, ทองแสนขัน, ลับแล, ท่าปลาและพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 45.45, 42.86, 41.67, 37.50 และ 28.57 ตามลำดับส่วนโรงพยาบาลตรอนขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งเภสัชกร น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 25.00

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

หน่วยงาน	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค					นักสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข					แพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)				
	กรอบอัตรา กำลัง (สป.)	ปฏิบัติ จริง	ร้อยละ บุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	เทียบ กรอบ (ตาม ปฏิบัติ)	ร้อยละ บุคลากรขาด/ เกิน (%)	กรอบ อัตรา กำลัง (สป.)	ปฏิบัติ จริง	ร้อยละ บุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	เทียบ กรอบ (ตาม ปฏิบัติ)	ร้อยละ บุคลากรขาด/ เกิน (%)	กรอบ อัตรา กำลัง (สป.)	ปฏิบัติ จริง	ร้อยละ บุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	เทียบ กรอบ (ตาม ปฏิบัติ)	ร้อยละ บุคลากรขาด/ เกิน (%)
รพ. พิชัย	88	59	67.05	-29	-32.95	19	10	52.63	-9	-47.37	9	5	55.56	-4	-44.44
รพ. ลับแล	72	52	72.22	-20	-27.78	20	8	40.00	-12	-60.00	4	3	75.00	-1	-25.00
รพ. น้ำปาด	72	53	73.61	-19	-26.39	18	8	44.44	-10	-55.56	4	2	50.00	-2	-50.00
รพ. ท่าปลา	63	45	71.43	-18	-28.57	17	6	35.29	-11	-64.71	4	3	75.00	-1	-25.00
รพ. ตรอน	61	40	65.57	-21	-34.43	17	9	52.94	-8	-47.06	5	2	40.00	-3	-60.00
รพ. ทองแสนขัน	58	37	63.79	-21	-36.21	16	7	43.75	-9	-56.25	4	2	50.00	-2	-50.00
รพ. ฟากท่า	56	32	57.14	-24	-42.86	16	5	31.25	-11	-68.75	4	2	50.00	-2	-50.00
รพ. บ้านโคก	56	30	53.57	-26	-46.43	16	6	37.50	-10	-62.50	4	2	50.00	-2	-50.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 8 แห่ง หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค มากที่สุดคือ โรงพยาบาลบ้านโคก คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 46.43 ต่อกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลฟากท่า,ทองแสนขัน,ตรอน,พิชัย,ท่าปลา และลับแล คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 42.86, 36.21, 34.43, 32.95 ,28.57 และ 27.78 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลน้ำปาด ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 26.39

อัตรากำลังตำแหน่ง นักสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข หน่วยงานที่ขาดบุคลากร มากที่สุดคือ โรงพยาบาลฟากท่า คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 68.75 รองลงมาคือ โรงพยาบาลท่าปลา,บ้านโคก,ลับแล,ทองแสนขัน, น้ำปาด, และพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 64.71, 62.50, 60.00, 56.25, 55.56, และ 47.37 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลตรอน ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนักสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 47.06

ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) หน่วยงานที่ขาดบุคลากรตำแหน่ง แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) มากที่สุดคือ โรงพยาบาลตรอน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 60.00 รองลงมาคือ โรงพยาบาลน้ำปาด,ทองแสนขัน,ฟากท่า,บ้านโคก และพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 50.00 และ 44.44 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลลับแลและท่าปลา ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 25.00

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่งนักกายภาพบำบัด,นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ และนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์

หน่วยงาน	นักกายภาพบำบัด					นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์					นักรังสีการแพทย์/ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ (ตาม)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกิน	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ (ตาม)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกิน	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ (ตาม)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกิน
รพ.พิชัย	9	5	55.56	-4	-44.44	9	8	88.89	-1	-11.11	2	2	100.00	0	0.00
รพ.ลับแล	8	5	62.50	-3	-37.50	6	3	50.00	-3	-50.00	2	2	100.00	0	0.00
รพ.น้ำปาด	8	4	50.00	-4	-50.00	5	2	40.00	-3	-60.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพ.ท่าปลา	8	4	50.00	-4	-50.00	5	3	60.00	-2	-40.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพ.ตรอน	7	3	42.86	-4	-57.14	5	4	80.00	-1	-20.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพ.ทองแสนขัน	7	2	28.57	-5	-71.43	5	3	60.00	-2	-40.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพ.ฟากท่า	5	2	40.00	-3	-60.00	4	3	75.00	-1	-25.00	2	1	50.00	-1	-50.00
รพ.บ้านโคก	5	2	40.00	-3	-60.00	4	2	50.00	-2	-50.00	2	1	50.00	-1	-50.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 8 แห่ง หน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด มากที่สุด ได้แก่ โรงพยาบาลทองแสนขัน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 71.43 ของกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลฟากท่า, บ้านโคก, ตรอน, น้ำปาด, ท่าปลา และพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 60.00, 57.14, 50.00 และ 44.44 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลลับแลขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนักกายภาพบำบัด น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 37.50

บุคลากรตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากร มากที่สุด ได้แก่ โรงพยาบาลน้ำปาด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 60.00 รองลงมา คือ โรงพยาบาลลับแล, บ้านโคก, ท่าปลา, ทองแสนซ้น, ฟากท่า และตรอน คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 50.00, 40.00, 25.00 และ 20.00 ของกรอบอัตรากำลัง ส่วนโรงพยาบาลพิชัยขาดแคลนบุคลากรตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 11.11 ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ โรงพยาบาลพิชัยและลับแล มีบุคลากรเต็มกรอบอัตรากำลังขั้นสูงตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด สำหรับโรงพยาบาลชุมชนที่เหลือมีบุคลากร ตำแหน่ง นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของกรอบอัตรากำลัง โดยในปี 2569 จะมีนักรังสีการแพทย์สำเร็จการศึกษาและมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลฟากท่า จำนวน 1 ราย โดยได้รับการสนับสนุนการศึกษาจากโครงการพระเมตตาสมเด็จย่า

1.2. ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงของสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้มีการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ตามแผนการกระจายอำนาจ ปีงบประมาณ 2566 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2565 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัด ถ่ายโอนไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้งหมด 40 แห่ง แบ่งเป็น ขนาด M จำนวน 25 แห่งและขนาด S จำนวน 15 แห่ง จำนวนบุคลากรที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 284 ราย ปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2566 ไม่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ แต่มีบุคลากรที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 15 ราย ให้โอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 4 ราย และปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดถ่ายโอนไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 4 แห่ง เป็นขนาด S ทั้งหมด จำนวนบุคลากรที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 29 ราย ให้โอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 2 ราย ดังนี้

อำเภอ	จำนวน รพ.สต. ทั้งหมด	รพ.สต. ถ่ายโอนไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ (แห่ง)			ร้อยละ รพ.สต. ถ่ายโอนไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์	คงเหลือ รพ.สต.ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์	
		ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568		จำนวน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
เมืองอุดรดิตถ์	21	9	-	1	48%	11	52%
พิชัย	13	6	-	1	54%	6	46%
น้ำปาด	12	1	-	2	25%	9	75%
ท่าปลา	12	8	-	-	67%	4	33%
ลับแล	11	1	-	-	9%	10	91%
ตรอน	6	6	-	-	100%	0	0%
ทองแสนซ้น	5	1	-	-	20%	4	80%
บ้านโคก	5	5	-	-	100%	0	0%
ฟากท่า	4	3	-	-	75%	1	25%
<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>49.44%</b>	<b>45</b>	<b>50.56%</b>

จากตารางพบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอตรอนและบ้านโคก ได้ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ทุกแห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอปากทำ,ท่าปลา,พิชัยและเมืองอุดรดิตถ์ได้ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 75.00, 67.00, 54.00 และ 48.00 ตามลำดับ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอน้ำป่าด,ทองแสนขัน และลับแล คิดเป็นร้อยละ 25.00, 20.00 และ 9.00 ตามลำดับ ทำให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีสถานีนอมาลัยเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 1 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด จำนวน 44 แห่ง

สถานีนอมาลัยเฉลิมพระเกียรติฯ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 45 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาด L จำนวน 4 แห่ง ขนาด M จำนวน 22 แห่ง และขนาด S จำนวน 19 แห่ง โดยมีกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำแนกตามอำเภอ ดังนี้

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

หน่วยงาน	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค					นักสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข					นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ สป. (ปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/ ต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ สป. (ปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/ ต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละบุคลากรที่มี ต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ สป. (ปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/ ต่อกรอบ (%)
รพ.สต. ในเขต อ.เมืองอุดรดิตถ์	46	22	47.83	-24	-52.17	61	19	31.15	-42	-68.85	9	9	100.00	0	0.00
รพ.สต. ในเขต อ. พิชัย	23	9	39.13	-14	-60.87	32	13	40.63	-19	-59.38	4	4	100.00	0	0.00
รพ.สต. ในเขต อ. ลับแล	35	19	54.29	-16	-45.71	48	14	29.17	-34	-70.83	7	4	57.14	-3	-42.86
รพ.สต. ในเขต อ. ท่าปลา	10	9	90.00	-1	-10.00	17	3	17.65	-14	-82.35	2	1	50.00	-1	-50.00
รพ.สต. ในเขต อ. น้ำป่าด	26	16	61.54	-10	-38.46	40	14	35.00	-26	-65.00	3	2	66.67	-1	-33.33
รพ.สต. ในเขต อ. ทองแสนขัน	14	6	42.86	-8	-57.14	20	6	30.00	-14	-70.00	3	2	66.67	-1	-33.33
รพ.สต. ในเขต อ. พากทำ	2	0	0.00	-2	-100.00	3	2	66.67	-1	-33.33	0	0	100.00	0	0.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอทั้ง 7 อำเภอ ที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์บางส่วน ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค มากที่สุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอปากทำ คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 100.00 ของกรอบอัตรากำลัง รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอพิชัย, ทองแสนขัน, เมืองอุดรดิตถ์, ลับแล และน้ำป่าด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 60.87,

57.14, 52.17, 45.71 และ 38.46 ตามลำดับ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมในเขตอำเภอท่าปลา ขาดแคลนบุคลากร ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละความขาดแคลน 10.00

บุคลากรตำแหน่ง นักสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนักสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข มากที่สุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอท่าปลา คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 82.35 รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอลับแล, ทองแสนซ้น, เมืองอุดรดิตถ์, น้ำปาด และพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 70.83, 70.00, 68.85, 65.00 และ 59.38 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ ฟากท่า ซึ่งมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ได้ถ่ายโอนจำนวน 1 แห่ง มีอัตรากำลังตำแหน่ง นักสาธารณสุข/นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 33.33 ของกรอบอัตรากำลังขั้นสูงตามที่กำหนด

บุคลากรตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากรมากที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอท่าปลาคิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 50.00 รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอลับแล, น้ำปาด และทองแสนซ้น คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 42.86 และ 33.33 ตามลำดับ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์และพิชัย มีอัตรากำลังเท่ากับกรอบอัตรากำลังขั้นสูงตามที่กำหนด สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอฟากท่า เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก (S) ไม่มีอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีทันตบุคลากรจากโรงพยาบาลฟากท่า มาให้บริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสองคอน

- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและปฏิบัติงานจริงตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) และเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

หน่วยงาน	แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)					เจ้าพนักงานเภสัชกรรม				
	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ สป. (ปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)	กรอบอัตรากำลัง (สป.)	ปฏิบัติจริง	ร้อยละบุคลากรที่มีต่อกรอบ (%)	เทียบกรอบ สป. (ปฏิบัติ)	ร้อยละบุคลากรขาด/เกินต่อกรอบ (%)
รพ.สต. ในเขต อ.เมืองอุดรดิตถ์	5	1	20.00	-4	-80.00	4	1	25.00	-3	-75.00
รพ.สต. ในเขต อ. พิชัย	3	2	66.67	-1	-33.33	1	0	0.00	-1	-100.00
รพ.สต. ในเขต อ. ลับแล	2	1	50.00	-1	-50.00	2	2	100.00	0	0.00
รพ.สต. ในเขต อ. ท่าปลา	0	0	100.00	0	0.00	0	0	100.00	0	0.00
รพ.สต. ในเขต อ. น้ำปาด	0	0	100.00	0	0.00	0	0	100.00	0	0.00
รพ.สต. ในเขต อ.ทองแสนซ้น	1	1	100.00	0	0.00	0	0	100.00	0	0.00
รพ.สต. ในเขต อ.ฟากท่า	0	0	100.00	0	0.00	0	0	100.00	0	0.00

จากข้อมูลพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอทั้ง 7 อำเภอที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์บางส่วน ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากร ตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) มากที่สุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ

เมื่ออุดรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 80.00 ของกรอบอัตรากำลัง รองลงมา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอลับแล และพิชัย คิดเป็นร้อยละความขาดแคลนบุคลากร 50.00 และ 33.33 ตามลำดับ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอทองแสนขัน มีอัตรากำลังเท่ากับกรอบขั้นสูงตามที่กำหนด สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอท่าปลา, น้ำปาดและฟากท่า เนื่องจากตำแหน่งแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) จะมีกรอบอัตรากำลังในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลางและใหญ่ (M , L) เท่านั้น

สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม เมื่อเปรียบเทียบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอทั้ง 7 อำเภอที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์บางส่วน ภาพรวมอำเภอที่ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอพิชัย คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 75.00 และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอลับแล มีอัตรากำลังเท่ากับกรอบขั้นสูงตามที่กำหนด สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอท่าปลา, น้ำปาด,ทองแสนขัน และฟากท่า ยังไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

## 2. การดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน

### กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายกลยุทธ์ : มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของพื้นที่

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ /KPI : ร้อยละของหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

#### ผลการดำเนินงาน

การดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 เป็นต้นมานั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ที่ต้องการขออนุมัติอัตรากำลัง เพื่อทดแทนหรือขอกำหนดอัตราใหม่ ทั้งกลุ่มวิชาชีพ, กลุ่ม BackOffice และกลุ่มสายสนับสนุน ดำเนินการจัดส่งข้อมูลตำแหน่งที่ต้องการกำหนดพร้อมภาระงานชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาความเหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ โดยสามารถสรุปผลการบริหารอัตรากำลังเปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี ดังนี้

#### 2.2.1 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ 2565 – 2567

ประเภท หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2565						ปีงบประมาณ 2566						ปีงบประมาณ 2567					
	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม
สสจ.	107	4	25	1		137	112	2	27	1	0	142	115	1	23	1	0	140
รพช.	734	46	28	397	2	1,207	695	39	31	400	2	1,167	685	37	28	399	1	1,150
สสอ.	48		4	15		67	56	0	4	13	0	73	57	0	4	14	0	75
รพ.สต.	349	1		180	2	532	191	1	0	116	2	310	179	1	0	113	2	295
รวม	1,238	51	57	593	4	1,943	1,054	42	62	530	4	1,692	1,036	39	55	527	3	1,660

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 กันยายน 2567

## 2.2.2 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ 2564-2567 จำแนกรายหน่วยงาน

ประเภท หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2565						ปีงบประมาณ 2566						ปีงบประมาณ 2567					
	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม	ขรก.	ลปจ.	พรก.	พกส.	ลจช.	รวม
สสจ.อุดรดิตถ์	107	4	25	1		137	111	2	27	1		141	115	1	23	1	0	140
รพช.พิชัย	122	10	4	72		208	122	8	7	71		208	120	7	6	71	0	204
รพช.ลับแล	111	6	3	45		165	107	6	3	44		160	111	6	3	49	0	169
รพช.ท่าปลา	97	5	2	51		155	93	5	2	52		152	89	5	2	53	0	149
รพช.น้ำปาด	104	7	4	50		165	101	6	5	55		167	98	5	4	58	0	165
รพช.ตรอน	90	6	5	42		143	84	3	4	39		130	84	3	3	40	0	130
รพช.ทองแสนขัน	87	3	4	56	2	152	81	3	3	54	2	143	78	3	3	50	1	135
รพช.บ้านโคก	58	6	4	39		107	54	5	4	40		103	54	5	4	35	0	98
รพช.ฟากท่า	65	3	2	42		112	53	3	3	45		104	51	3	3	43	0	100
สสอ.เมือง อุดรดิตถ์	8			1		9	8			2		10	9	0	0	2	0	11
สสอ.พิชัย	10			2		12	10			2		12	11	0	0	1	0	12
สสอ.ลับแล	6			3		9	8			2		10	9	0	0	2	0	11
สสอ.ท่าปลา	6		1	1		8	6		1	2		9	6	0	1	2	0	9
สสอ.น้ำปาด	3		1	4		8	4		1	2		7	3	0	1	3	0	7
สสอ.ตรอน	3					3	4					4	3	0	0	0	0	3
สสอ.ทองแสนขัน	6					6	6			1		7	6	0	0	1	0	7
สสอ.บ้านโคก	1		1	3		5	4		1	2		7	4	0	1	2	0	7
สสอ.ฟากท่า	5		1	1		7	6		1			7	6	0	1	1	0	8
รพ.สต. ใน อ.เมืองอุดรดิตถ์	87			40		127	53	1		27		81	50	1	0	28	0	79
รพ.สต. ใน อ.พิชัย	50			36	1	87	28			23	1	52	25	0	0	21	1	47
รพ.สต. ใน อ.ลับแล	50			26		76	45			23		68	44	0	0	24	0	68
รพ.สต. ใน อ.ท่าปลา	45			18		63	15			12		27	13	0	0	10	0	23
รพ.สต. ใน อ.น้ำปาด	40			18		58	33			17		50	34	0	0	14	0	48
รพ.สต. ใน อ.ตรอน	25	1		9		35	รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด						รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
รพ.สต. ใน อ.ทองแสนขัน	21			10	1	32	15			10	1	26	11	0	0	12	1	24
รพ.สต. ใน อ.ฟากท่า	13			10		23	2			4		6	2	0	0	4	0	6
รพ.สต. ใน อ.บ้านโคก	18			13		31	รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด						รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
รวม	1,238	51	57	593	4	1,943	1,053	42	62	530	4	1,691	1,036	39	55	527	3	1,661

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 กันยายน 2567

2.2.3 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริงจำแนกรายวิชาชีพปีงบประมาณ 2565 - 2567 เปรียบเทียบกรอบ  
อัตรากำลัง สป. (ขั้นสูง) ภาพรวมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

ลำดับ	ตำแหน่งสายงาน	ข้อมูลบุคลากรเทียบกรอบ สป. (ขั้นสูง)									
		ปีงบประมาณ 2565				ปีงบประมาณ 2566			ปีงบประมาณ 2567		
		กรอบ ขั้นต่ำ	กรอบ ขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ	กรอบ ขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ	กรอบ ขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ
1	จพ.ทันตสาธารณสุข/นักวิชาการ สาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	56	57	63	110.53	56	49	87.50	60	45	75.00
2	นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้านักงานเวชสถิติ	17	17	17	100.00	17	17	100.00	19	17	89.47
3	เจ้านักงานเภสัชกรรม	32	38	35	92.11	40	34	85.00	50	34	68.00
4	นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ เจ้านักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	27	30	30	100.00	30	30	100.00	43	28	65.12
5	ทันตแพทย์	34	42	46	109.52	48	41	85.42	52	43	82.69
6	นักกายภาพบำบัด	25	30	28	93.33	41	28	68.29	57	27	47.37
7	นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	9	9	8	88.89	9	6	66.67	9	6	66.67
8	แพทย์แผนไทย/เจ้านักงาน สาธารณสุข(อายุรเวท)	32	33	27	81.82	47	30	63.83	58	31	53.45
9	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	484	610	499	81.80	594	456	76.77	729	458	62.83
10	เจ้านักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	24	24	18	75.00	25	17	68.00	33	16	48.48
11	นายแพทย์	69	81	87	107.41	106	70	66.04	144	59	40.97
12	เภสัชกร	53	67	57	85.07	77	59	76.62	91	57	62.64
13	นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้านักงานสาธารณสุข	498	628	397	63.22	424	281	66.27	489	236	48.26
14	นักรังสีการแพทย์/ เจ้านักงานรังสีการแพทย์	9	16	10	62.50	16	10	62.50	16	10	62.50
15	นักโภชนาการ/โภชนากร	16	16	8	50.00	16	8	50.00	16	8	50.00
รวม		1,385	1,698	1,330	78.33	1,546	1,136	73.48	1,866	1,075	57.61

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 กันยายน 2567

จากตารางจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2566 มีกรอบอัตรากำลังเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ดังนั้น บุคลากรสายวิชาชีพในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังขั้นสูงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดตั้งนี้ ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 78.33 ลดลงในปีงบประมาณ 2566 ร้อยละ 73.42 และลดลงในปีงบประมาณ 2567 ร้อยละ 57.61 เนื่องจาก อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2567 ได้พิจารณาทบทวนโครงสร้างภารกิจและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2.2.4 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติจริงจำแนกรายวิชาชีพปีงบประมาณ 2565 - 2567 เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง สป. (ชั้นสูง) เฉพาะโรงพยาบาลชุมชน

ลำดับ	ตำแหน่งสายงาน	ข้อมูลบุคลากรเทียบกรอบ สป.ชั้นสูง								
		กรอบชั้นสูง	ปีงบประมาณ 2565		ปีงบประมาณ 2566			ปีงบประมาณ 2567		
			มีจริง	ร้อยละ	กรอบชั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ	กรอบชั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ
1	ทันตแพทย์	37	40	108.11	43	37	86.05	43	38	88.37
2	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	17	17	100.00	17	17	100	17	17	100.00
3	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	30	31	103.33	32	30	93.75	32	30	93.75
4	นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	30	30	100.00	30	30	100	30	28	93.33
5	พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	364	350	96.15	421	343	81.47	421	354	84.09
6	นักกายภาพบำบัด	30	28	93.33	41	28	68.29	41	27	65.85
7	นักจิตวิทยา/ นักจิตวิทยาคลินิก	9	8	88.89	9	6	66.67	9	6	66.67
8	จพ.ทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันต สาธารณสุข)	24	22	91.67	24	20	83.33	24	17	70.83
9	แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงาน สาธารณสุข (อายุรเวท)	24	19	79.17	36	20	55.56	36	21	58.33
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจ ฉุกเฉิน)	24	18	75.00	25	17	68	25	16	64.00
11	เภสัชกร	51	45	88.24	61	46	75.41	61	44	72.13
12	นายแพทย์	81	87	107.41	106	70	66.04	106	59	55.66
13	นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	96	67	69.79	101	59	58.42	101	38	37.62
14	นักรังสีการแพทย์/ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	16	10	62.50	16	10	62.5	16	10	62.50
15	นักโภชนาการ/โภชนากร	16	8	50.00	16	8	50	16	7	43.75
รวม		849	780	91.87	978	741	75.77	978	712	72.80

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 กันยายน 2567

จากตารางจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2566 มีกรอบอัตรากำลังเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ดังนั้น บุคลากรสายวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

ดังนี้ ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 91.87 และเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2566 ร้อยละ 87.40 แต่ลดลงในปีงบประมาณ 2567 ร้อยละ 72.80 เนื่องจากมีกรอบอัตรากำลังในสายวิชาชีพเพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

2.2.5 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติจริงจำแนกรายสายงาน ปีงบประมาณ 2565 - 2567 เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง สป. (ขั้นสูง) ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ลำดับ	ตำแหน่งสายงาน	ข้อมูลบุคลากรเทียบกรอบ สป.ขั้นสูง								
		ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2566			ปีงบประมาณ 2567		
		กรอบขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ	กรอบขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ	กรอบขั้นสูง	มีจริง	ร้อยละ
1	แพทย์แผนไทย/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)	4	4	100.00	4	4	100.00	4	5	125.00
2	พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	233	134	57.51	130	87	66.92	130	84	64.62
3	นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้า พนักงานสาธารณสุข	458	228	49.78	199	122	61.31	199	116	58.29
4	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	4	4	100.00	4	5	125.00	4	3	75.00
5	จพ.ทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	51	38	74.51	27	24	88.89	27	25	92.59
รวม		750	408	54.40	364	242	66.48	364	233	64.01

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันที่ 12 กันยายน 2567

จากตารางจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2566 มีกรอบอัตรากำลังเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ดังนั้น บุคลากรสายวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนี้ ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 54.40 และเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 66.48 แต่ลดลงในปีงบประมาณ 2567 ร้อยละ 64.01 เนื่องจากมีกรอบอัตรากำลังในสายวิชาชีพเพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### 3. แนวทางการแก้ไขปัญหา

ปัญหา และสาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา / กลยุทธ์ ปี 2568
<p>- หน่วยงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการให้บริการขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง เช่น บาง รพ.สต. มีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน (ตามเกณฑ์มาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ 1 PCU มีพยาบาลวิชาชีพ 2 คน)</p> <p>- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรจากการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต.ไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ 1</b> การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: มีบุคลากรที่เพียงพอกับภาระงานและสอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่) (ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI : หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70)</p> <p>1.1.1 บริหารจัดการข้อมูลกำลังคน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS เพื่อให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน</li> <li>- ปรับปรุงข้อมูลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรอัตรากำลัง</li> </ul>

#### 4. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาเชิงนโยบาย กฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ

ขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและบริหารกรอบอัตรากำลังปี 2567-2569 ในบางสายงานที่มีความจำเป็นทั้งในโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เหมาะสมกับการให้บริการจริง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดให้มีบริการสุขภาพแก่ประชาชน

ผู้รับผิดชอบ

ชื่อ นายสมยศ เอี่ยมประพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์โทรศัพท์ 081 039 8870

## 2. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM

### 2.1 การดำเนินการตำแหน่งว่างข้าราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

#### 1. สถานการณ์

การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา อัตรารักษา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อตอบสนอง ต่อนโยบายยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรได้ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่าง ของหน่วยงานตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ประกอบด้วยประเด็นการดำเนินการ 4 ประเด็น ดังนี้

1. มีข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ในที่นี้ หมายถึง มีข้อมูลตำแหน่งว่าง มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่าง มีการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่าง

2. มีแผนบริหารตำแหน่งว่าง

1) ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ประเภทข้าราชการและพนักงานราชการทุกสายงาน โดยไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

2) ตำแหน่งว่างเป้าหมาย หมายถึง ตำแหน่งว่างประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามเงื่อนไขที่ สป.สธ. กำหนดให้เขตสุขภาพ จังหวัด หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเช่น ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งว่างที่มีเงื่อนไขการกันตำแหน่ง ได้แก่ เงื่อนไขบรรจุกลับ บรรจุผู้ได้รับคัดเลือก บรรจุผู้สอบแข่งขัน เลื่อน ยุบรวม/ปรับปรุง รัยย้าย ฯลฯ โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการ โอนไปส่วนราชการอื่น ฯลฯ

3) แผนบริหารตำแหน่งว่าง หมายถึง การกำหนดวิธีการ/กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารจัดการ ตำแหน่งว่างของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง ได้ตามเป้าหมาย เช่น การจัดสรรเพื่อคัดเลือก บรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การยุบรวม และกำหนดเป็นสายงานที่มีความจำเป็น

3. มีการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามแผน หมายถึง การ ดำเนินการสรรหาคัดเลือก รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่ง เช่น คัดเลือกบรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับ

ย้าย/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 วันที่รายงาน

## 2. การดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 รายงานตำแหน่งว่างข้าราชการ ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2567

ลำดับ	หน่วยงาน	อัตรากำลัง ณ วันที่ 1 ต.ค. 2567	ตำแหน่งว่าง ณ วันที่ 18 ต.ค. 2567			สป.สร. กั้น/สงวน/เขตสุขภาพนำไปบริหาร/ตำแหน่งระดับผู้ทรง+เชี่ยวชาญ	รอ มติ อ.ก.พ.	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อัตรว่าง
			ตำแหน่งว่างข้าราชการทุกเงื่อนไข	ตำแหน่งว่างพนักงานราชการ	ร้อยละอัตรว่างคงเหลือ				
1	รพศ.อุดรดิตถ์	1,199	49	3	3.09%	15	1	19	14
2	รพท.แม่สอด	646	25	2	3.41%	5	1	14	5
3	รพท.วิเชียรบุรี	314	14	1	3.50%	4	1	8	1
4	สสจ.อุดรดิตถ์	1,211	55	7	3.55%	19	3	20	13
5	รพท.หล่มสัก	286	16		3.85%	5		7	4
6	รพศ.พุทธชินราช พิษณุโลก	1,801	108	8	4.50%	35	4	57	12
7	รพท.เพชรบูรณ์	888	51	3	4.73%	14	1	36	2
8	รพท.ศรีสังวรสุโขทัย	479	25	2	4.80%	4	1	9	11
9	สสจ.ตาก	1,576	124	3	5.08%	47	11	55	11
10	รพท.สุโขทัย	547	34		5.30%	5	2	16	11
11	สสจ.สุโขทัย	1,452	118	6	5.72%	40	3	47	27
12	รพท.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช	578	40	2	6.23%	6	4	26	4
13	สสจ.พิษณุโลก	1,830	172	6	7.21%	47	18	100	8
14	สสจ.เพชรบูรณ์	1,804	198	9	7.26%	74	11	71	40
ผลรวมทั้งหมด		14,611	1,029	52	5.21%	320	61	485	163

จากข้อมูล รายงานการดำเนินการใช้ตำแหน่งว่างข้าราชการ พบว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีตำแหน่งว่างทั้งหมด 1,211 ตำแหน่ง ตำแหน่งว่างข้าราชการทุกเงื่อนไข 55 ตำแหน่ง ตำแหน่งว่างพนักงานราชการ 7 ตำแหน่ง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกั้น/สงวน/เขตสุขภาพนำไปบริหาร/ตำแหน่งระดับผู้ทรงและระดับเชี่ยวชาญ 19 ตำแหน่ง รอมติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข 3 ตำแหน่ง อยู่ระหว่างดำเนินการ 20 ตำแหน่ง และอัตรว่าง 13 ตำแหน่ง ทั้งนี้ ร้อยละตำแหน่งว่างคงเหลือ 3.55%โดยเมื่อเทียบร้อยละตำแหน่งว่างคงเหลือของการใช้ตำแหน่งว่าง ระดับเขต พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีตำแหน่งว่างคงเหลือตามตัวชี้วัด เป็นลำดับที่ 4 และเมื่อเทียบในระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์มีตำแหน่งว่างคงเหลือตามตัวชี้วัดอยู่ในลำดับที่ 1

## 2.2 การบรรจุตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

### 1. สถานการณ์

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งแนวทางการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ สายงานพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ประเด็นการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด จึงให้ดำเนินการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งด้วยเงื่อนไข “บรรจุผู้ได้รับคัดเลือก”

### 2. ผลการดำเนินงานตามกิจกรรม

#### ตารางที่ 2 สถานการณ์ตำแหน่งว่างพยาบาลวิชาชีพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

ตำแหน่งว่างทั้งหมด	สถานะดำเนินการ			ร้อยละที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
	บรรจุแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว	อยู่ระหว่าง สป. ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเขตสุขภาพ ดำเนินการ	
20	20	-	-	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2567

จากข้อมูลตำแหน่งว่างพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีตำแหน่งว่างพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมดจำนวน 20 ตำแหน่ง ได้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว จำนวน 20 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 3. การวิเคราะห์ปัญหา และปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

#### - ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ มีการจ้างงานนักเรียนทุนที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปี ไว้เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัด ปัญหาที่พบคือ ส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างสำหรับการบรรจุ กับบุคคลที่ถึงลำดับในการเรียกบรรจุอยู่กันคนละส่วนราชการ ทำให้ส่วนราชการเดิมขาดแคลนบุคลากรหากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไปบรรจุเป็นข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขบางราย สละสิทธิ์ในการบรรจุเป็นข้าราชการ เนื่องจากไกลบ้านและหรือมีภาระหนี้สิน เนื่องจากการบรรจุเข้ารับราชการเงินเดือนจะลดลง

#### - ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จ

เมื่อมีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพว่างลง คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ จะพิจารณาให้บริหารตำแหน่งโดยการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นลำดับแรกก่อนการรับย้าย/โอนข้าราชการ เนื่องจากหน่วยงานมีการจ้างงานนักเรียนทุนในตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้ ทั้งนี้เมื่อสอบผ่านการคัดเลือก การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจะพิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาการเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพิจารณาจากส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างกับตัวพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติราชการอยู่ในส่วนราชการนั้นเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในราชการ และเพื่อลดความขาดแคลนบุคลากรของหน่วยงาน

### 4. แนวทางการแก้ไขปัญหา

ปัญหา และสาเหตุของปัญหา ปี 2567	แนวทางการแก้ไขปัญหา
ผู้ได้รับการคัดเลือกสละสิทธิ์/ลาออก ไม่ขอรับการบรรจุเข้ารับราชการ	เนื่องจากมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกโดยพิจารณาจากประสบการณ์ และพิจารณาส่วนราชการในการบรรจุลำดับถัดไปแล้ว ดังนั้น เพื่อให้กระทบกับผู้ผ่านการคัดเลือกลำดับถัดไป จึงพิจารณาบริหารตำแหน่งนั้นจากเดิมบรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นรับย้ายข้าราชการ

ปัญหา และสาเหตุของปัญหา ปี 2567	แนวทางการแก้ไขปัญหา
ตำแหน่งว่างสำหรับการบรรจุมีจำนวนจำกัด เนื่องจากหน่วยงานมีนักเรียนทุนที่สำเร็จการศึกษาและจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้	ปรับปรุงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเพิ่มเติม

## 5. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาเชิงนโยบาย กฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ

การปรับปรุงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ติดเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1008/ว 11 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2562 เมื่อจะพิจารณาเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานแพทย์และสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางการแพทย์จากสายงานหนึ่งเป็นอีกสายงานหนึ่งต้องพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไข คือ 1) ต้องคำนึงถึงทิศทางนโยบายของประเทศหรือกระทรวง รวมถึงบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ต้องแสดงผลของงานที่จะเพิ่มขึ้นหรือจะลดลงเมื่อมีการเปลี่ยนสายงานซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงหรือกรม 3) ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานแพทย์และสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางการแพทย์ ระยะ 5 ปีของส่วนราชการเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณาด้วย 4) ต้องไม่เป็นเหตุในการขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

จากเงื่อนไขดังกล่าวทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการตำแหน่ง หากจะดำเนินการปรับปรุงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากหากไม่ได้กำหนดไว้ในแผนว 11 ก็จะไม่สามารถดำเนินการได้ และหากนำตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปปรับปรุงตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ก็จะไม่สามารถขอรับการจัดสรรตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งเป็นตำแหน่งตั้งใหม่ได้อีก

### 2.3 การกำหนดตำแหน่งพยาบาลชำนาญการพิเศษ

#### 1. สถานการณ์

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นระดับชำนาญการพิเศษ รวม 10,124 ตำแหน่ง เขตสุขภาพที่ 2 ได้รับการจัดสรรจำนวน 572 ตำแหน่ง โดยให้มีการกระจายไปยังพื้นที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพยาบาลวิชาชีพอย่างทั่วถึง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยไม่ต้องนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาอุปถัมภ์ให้ครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีได้รับการจัดสรรตำแหน่ง จำนวน 28 ตำแหน่ง

#### 2. การดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 การกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จำนวนตำแหน่งที่กำหนดชำนาญการพิเศษ	จำนวนตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ	จำนวนตำแหน่งที่ไม่ได้รับอนุมัติ	ร้อยละ	การอนุมัติตำแหน่ง
28	27	1	96.43	อนุมัติการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งมติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 7/2566 วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

ข้อมูล ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2567

จากข้อมูลการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ พบว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีได้รับจัดสรรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ จำนวน 28 ตำแหน่ง โดยได้รับอนุมัติจาก อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 7/2566 วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566 จำนวน 27 ตำแหน่ง และไม่ได้รับการอนุมัติ จำนวน 1 ตำแหน่ง เนื่องจากคุณสมบัติไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานไม่ได้ดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ

## ตารางที่ 2 การดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

จำนวนตำแหน่ง ที่ได้รับอนุมัติ	อยู่ระหว่าง การจัดทำผลงาน	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว		ร้อยละที่ดำเนินการ เรียบร้อยแล้ว
		ส่งผลงาน เรียบร้อยแล้ว	อยู่ระหว่างเสนอ คำสั่งแต่งตั้ง	
27	-	27	-	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ วันที่ 21 ตุลาคม 2567

จากข้อมูลการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ พบว่าสำนักงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ และชี้ตัวผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 27 ราย ส่งผลงานเรียบร้อยแล้ว จำนวน 27 ราย และอยู่ระหว่างเสนอคำสั่งแต่งตั้ง จำนวน 16 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว 100.00

### 3. การวิเคราะห์ปัญหา และปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

#### - ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย

ผู้ได้รับการชี้ตัวคัดเลือกให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ ขาดการเตรียมพร้อมและไม่ได้เตรียมผลงานไว้ล่วงหน้า บางรายเมื่อได้รับการชี้ตัวจึงเริ่มกระบวนการจัดทำผลงาน ทำให้เกิดความล่าช้าและอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำผลงาน

#### - ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จ

การกำหนดตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ เป็นนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้เกิดความร่วมมือกันหลายส่วน การดำเนินการรวดเร็วและเกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ ตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการคัดเลือกชี้ตัวและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

### 4. แนวทางการแก้ไขปัญหา

ปัญหา และสาเหตุของปัญหา ปี 2567	แนวทางการแก้ไขปัญหา
ผู้ได้รับการคัดเลือกชี้ตัวจัดทำผลงานยังไม่แล้วเสร็จ	จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อให้สามารถส่งผลงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด
มีตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชาไม่ครบตามเงื่อนไขการขอกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนด ทำให้ในบางหน่วยงานไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้	กำหนดตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนที่มีภาระงานมาก และควรได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นให้ครบตามเงื่อนไขไว้ล่วงหน้า

### 5. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาเชิงนโยบาย กฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ

การกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลชุมชนมีข้อจำกัดหลายประการ เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน ไม่ได้อยู่ในโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข การกำหนดตำแหน่งใดในโรงพยาบาลชุมชนเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จึงต้องอาศัยหลักเกณฑ์เป็นการเฉพาะ ประกอบกับการกำหนดตำแหน่งในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมในโรงพยาบาลชุมชน ถูกจำกัดว่าหัวหน้ากลุ่มงานผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น ทำให้หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ไม่ได้รับการกำหนดตำแหน่ง ทำให้การจะกำหนดตำแหน่งใดในโรงพยาบาลชุมชนเป็นระดับ ที่สูงขึ้นถูกจำกัด และต้องอาศัยการขับเคลื่อนโดยชมรมหรือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ดำเนินการเท่านั้น

### 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ HRD (องค์กรแห่งความสุข)

#### 1. สถานการณ์

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน” และกำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแล พัฒนาและธำรงรักษาคนดีคนเก่งไว้ในระบบ เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อการทำงานขององค์กรคุณภาพ งานมีประสิทธิภาพลดความเครียด ลดความขัดแย้งในองค์กร การสร้างความสุขในที่ทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ตามแนวคิดการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของกระทรวงสาธารณสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงานส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นแนวทาง ในดำเนินงานสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

ในปีงบประมาณ 2567 มีเกณฑ์เป้าหมายการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ ร้อยละ 70 ของบุคลากร ในหน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) และมีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับกรม และสป. (ส่วนกลาง) หน่วยงานละ 3 แห่ง ระดับเขตสุขภาพหน่วยงานละ 3 แห่ง ระดับจังหวัด หน่วยงานละ 3 แห่ง

#### 2. การดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 1 จัดระบบการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

1. มีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
2. ประมวลผลการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
3. วิเคราะห์ปัญหาและทำแผนสร้างสุข

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

1. จัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน
2. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมตามแผนสร้างสุขในหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล

1. มีการให้รางวัลสำหรับหน่วยงาน/บุคคล ที่มีกิจกรรมสร้างสุขและประสบความสำเร็จ
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมระหว่างหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข

1. การประกาศวิสัยทัศน์และนโยบายองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
2. การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร
3. การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง (โรงพยาบาลชุมชน, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ) จัดทำแผนพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

4. การประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

5. กำกับติดตามการดำเนินกิจกรรมตาม Timeline ที่กำหนดในแผนพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและรายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาส

6. สรุปผลการดำเนินงานสร้างสุขของหน่วยงาน และประเมินองค์กรด้วยเกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (เกณฑ์การประเมินของกระทรวงสาธารณสุข) ซึ่งจะมีการประเมินและคัดเลือกในเดือน สิงหาคม 2567

### 3. การวิเคราะห์ปัญหาและปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

- ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย

1. บุคลากรส่วนมาก ยังยึดติดค่านิยม แบบเดิม เช่น ยังไม่กล้าเปลี่ยนแปลง รอคิวเพื่อนร่วมงาน
2. การวัด/ประเมินบางกิจกรรมที่ส่งเสริมกิจกรรมองค์กรแห่งความสุขวัดผลเชิงรูปธรรมยาก

- ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จ/นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและขับเคลื่อนโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ที่แก้ไขปัญหาและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
2. บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน กิจกรรม ต่างๆ ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

### 4. แนวทางการแก้ไขปัญหา

ปัญหา และสาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา / กลยุทธ์ ปี 2568
<p>- กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีการประเมินความสุขของคนทำงาน ทุกๆ 2 ปี</p> <p>- ขาดความต่อเนื่องและกำกับติดตามการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขของหน่วยงาน</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ 1</b> การประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word : บุคลากรในหน่วยงานได้รับการประเมินความสุขของคนทำงาน (ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI : ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 : จังหวัดมีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หน่วยงานละ 2 แห่ง</p> <p><b>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1</b> จัดระบบการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</li> <li>- ประมวลผลการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</li> <li>- วิเคราะห์ปัญหาและทำแผนสร้างสุข</li> </ul> <p><b>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2</b> ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมตามแผนสร้างสุขในหน่วยงาน</li> </ul> <p><b>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.3</b> พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการให้รางวัลสำหรับหน่วยงาน/บุคคล ที่มีกิจกรรมสร้างสุขและประสบความสำเร็จ</li> <li>- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมระหว่างหน่วยงาน</li> </ul>

## 5. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาเชิงนโยบาย กฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติ

1. กำหนดเป็นตัวชี้วัดเน้นหนักเพื่อขับเคลื่อนงานในระดับจังหวัด
2. จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนงานในระดับจังหวัดให้เป็นรูปธรรม และชี้แจงหน่วยงานย่อยในสังกัดทราบ
3. จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนงานองค์กรแห่งความสุขเสนอผู้บริหารทราบพร้อมทุกกลุ่มงานในหน่วยงานเพื่อ  
ถือปฏิบัติ

ผู้รับผิดชอบ

ชื่อ นายสมยศ เอี่ยมประพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์โทรศัพท์ 081 039 8870

## 4. ค่านิยมองค์กร

### 1. สถานการณ์

กระทรวงสาธารณสุขจะสามารถก้าวไปสู่เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืนได้นั้น บุคลากรต้องมีค่านิยมเดียวกันเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจสำคัญต่างๆ 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

### 2. การดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้นำค่านิยม MOPH ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข โดยผ่านกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีบทบาทในการดำเนินงานภายใต้ค่านิยม MOPH ดังต่อไปนี้

*M = Mastery* พัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และวินัยข้าราชการ และปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ

#### กิจกรรมในองค์กร

- การประกาศและแสดงเจตนารมณ์ ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ (MOPH Zero Tolerance) โดยพร้อมใจปฏิญาณตนว่า จะทำหน้าที่นำบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ให้ยึดมั่นใน สถาบันหลักอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จะเป็นคนดีมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาอาชีพ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญมั่นคง ดำรงตน



- การดำเนินการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยการติดประกาศ  
เปิดเผยผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น และระดับดีมาก ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
อุดรดิตถ์



O = Originality สร้างสรรค์นวัตกรรม/สิ่งใหม่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบ  
สุขภาพ

กิจกรรมในองค์กร

- จัดงานประชุมวิชาการสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อให้บุคลากรได้นำเสนอ  
ผลงาน วิจัย R2R CQI และนวัตกรรม



- การจัดงานประชุมวิชาการภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อให้บุคลากรได้นำเสนอ  
ผลงานทางด้านวิชาการ นวัตกรรม ทางด้านการแพทย์แผนไทย



*P = People Centered Approach* ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน พัฒนาระบบสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

กิจกรรมในองค์กร

1. การมอบดอกไม้แสดงความยินดีกับบุคลากรที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานใหม่
2. การมอบดอกไม้แสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
3. การจัดกิจกรรมหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พอ.สว. จังหวัดอุตรดิตถ์



*H = Humility* บุคลากรมีความอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพผู้อาวุโส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความสามัคคีในหน่วยงาน

กิจกรรมในองค์กร

- การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์เพื่อรดน้ำขอพร แสดงความกตัญญูทเวทิตา ต่อผู้บริหาร ผู้อาวุโส



- การจัดงานแสดงมูทิดาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ



- การจัดกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธของแต่ละสัปดาห์เพื่อให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกัน



### 3. ปัญหาการดำเนินงานปีงบประมาณ 2567 และแนวทางการแก้ไขปัญหา ปี 2568

ปัญหา และสาเหตุปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา / กลยุทธ์ ปี 2568
1. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH	<p><b>กลยุทธ์ที่ 1</b> ส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH และเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรด้วยแนวทาง 4T</p> <p>1. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH</li> <li>- ส่งเสริมให้ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผน</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

ชื่อ นายสมยศ เอี่ยมประพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์โทรศัพท์ 081 039 8870