

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล

1. สถานการณ์และสภาพปัญหา

- ด้านอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 4,475 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 3,212 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 161 ราย พนักงานราชการ จำนวน 155 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 913 ราย ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 33 คน ด้วยจังหวัดนครราชสีมาประสบกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล โดยในส่วนของโรงพยาบาลทุกแห่งขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพสาขาที่สำคัญได้แก่นักรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานเวชสถิติ แต่วิชาชีพที่เกินกรอบอัตรากำลัง คือ พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และนักจิตวิทยา ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 111 แห่งขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพสาขาที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)

- ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน 6 ตำแหน่ง 44 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน 13 อัตรา ตำแหน่งนักจิตวิทยาปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน จำนวน 21 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน จำนวน 6 อัตรา

- ดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ จำนวน 11 ตำแหน่ง 16 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 5 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งแพทย์แผนไทย จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชสถิติ จำนวน 2 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 1 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา

- การจัดสรรนักเรียนทุนตำแหน่งเพื่อคัดเลือกเพื่อบรรจุพนักงานกระทรวงสาธารณสุขลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างเหมาบริการ (ที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท) ในปี 2564 ในตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 4 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการทันตสาธารณสุข จำนวน 3 อัตรา และตำแหน่งแพทย์แผนไทย จำนวน 1 อัตรา เจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 1 อัตรา

2. การบริหารจัดการ

- มีการบริหารจัดการ กระจายบุคลากร ในส่วนของโรงพยาบาลชุมชนมีการใช้ฐานข้อมูล กรอบโครงสร้างอัตรากำลังมาเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลังลงสู่พื้นที่ เพื่อความเหมาะสมตามบริบท ของโรงพยาบาล และในส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใช้สัดส่วนประชากรมาเป็นเกณฑ์ในการ จัดสรรอัตรากำลังลงสู่พื้นที่

- มีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนและวางแผนความต้องการในอนาคต โดยทุก คปสอ.มีการ วางแผนกรอบกำลังคนและมีการดำเนินงานตามแผน มุ่งเน้นการวางแผนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เตรียมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นำมา เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

- ดำเนินการในโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลด้านสุขภาพ ในจังหวัดนราธิวาส ผ่านกิจกรรมการวัดและประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรสาธารณสุข และการ วิเคราะห์กำลังคนด้านสุขภาพ

- การบริหารจัดการใช้ดัชนีความสุขของคนทำงาน และ Core Value MOPH มีแนวทางในการ ดำเนินงาน โดยนำค่านิยม MOPH เป็นกรอบในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน โดย กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ที่เชื่อว่าเป็นการส่งเสริม ก่อให้เกิดความสุข ทั้งยังเกิดประโยชน์และความมั่นคงต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และจะใช้ ดัชนีความสุขของคนทำงาน เป็นเครื่องมือในการวัดความสุข ของบุคลากร และองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างเสริมความสุขให้บุคลากรในหน่วยงานต่อไปโดยจังหวัดได้ ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดและสื่อสารเกี่ยวกับการใช้ดัชนีความสุขของคนทำงานและ Core Value “MOPH” ให้กับหน่วยบริการทุกแห่งผ่านทางวาระที่ประชุม คปสจ. และเรียกผู้รับผิดชอบงานเข้าร่วม ประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการอย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานสามารถนำ ดัชนี ความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) และ Core Value “MOPH” ไปใช้งานได้อย่างถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 62 ผลการดำเนินงานตามแผนกำลังคน ปี 2564

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		
		ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1	มีแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผน	มี	มี	มี
2	- มีการบริหารจัดการการกระจายบุคลากรในเขต/ จังหวัด	✓	✓	✓
3	- มีการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน	✓	✓	✓
4	- มีการใช้ FTE	✓	✓	✓
5	- มีการบริหารจัดการ Labour cost ที่เหมาะสมในเขต/ จังหวัด	✓	✓	✓
6	- มีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนและวางแผนความ ต้องการในอนาคต	✓	✓	✓

ที่มา: กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส

4. ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหาอุปสรรค

4.1.1 การสูญเสียบุคลากร แพทย์และทันตแพทย์เฉพาะทาง เนื่องจากอัตราการย้ายและลาออกมากกว่าการได้รับจัดสรรทุนเรียนต่อเฉพาะทางหรือการย้ายเข้าซึ่งมีผลกระทบต่อทำให้บริการของหน่วยบริการ

4.1.2 การจัดสรรตำแหน่งที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการสายสนับสนุน มีจำนวนน้อย มีอัตราการแข่งขันสูง

4.1.3 วิชาชีพรังสีการแพทย์เป็นวิชาชีพที่มีความขาดแคลนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ซึ่งแม้ว่าจะได้รับการจัดสรรตำแหน่งให้ แต่ยังคงขาดบุคคลที่มีคุณสมบัติในการมาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

4.1.4 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางอำเภอมีความต้องการในวิชาชีพต่างๆแต่ไม่มีความสามารถในการจ้างเนื่องจากเงินบำรุงไม่เพียงพอ

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ด้านอัตรากำลัง การจัดสรรแพทย์ และทันตแพทย์ ให้เพียงพอและสมดุล กับการย้ายออกไปอยู่ในพื้นที่อื่น และการสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างจากพื้นที่ปกติ ให้สามารถดึงวิชาชีพที่ขาดแคลนจริงให้อยู่ในพื้นที่

4.2.2 การจัดสรรกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการใช้บริการในพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพใน

4.2.3 สร้างความร่วมมือด้านการผลิตด้านกำลังคนโดยทำ MOU กับ วสส.ทั่วประเทศ และวิทยาลัยเทคโนโลยีการแพทย์กาญจนาภิเษกนนทบุรี เมื่อสำเร็จการศึกษากลับมาปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผนความต้องการบุคลากร (เฉพาะสายงานที่ขาดแคลน)

4.2.4 มีการจัดสรรงบประมาณในการจ้างจากจังหวัดให้อำเภอ เพื่อใช้ในการดำเนินการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุขที่จบมาในแต่ละปี

5. โอกาสพัฒนา

จัดให้มีระบบให้โควตานักเรียนทุนสาขาขาดแคลนตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และการวางแผนเพิ่มอัตรากำลังกรณีมีเป้าหมายขยายบริการในอนาคตให้ครอบคลุมอย่างต่อเนื่อง