

13. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

13.1 การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล

1. สถานการณ์และสภาพปัญหา

- ด้านอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 4,437 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 3,189 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 131 ราย พนักงานราชการ จำนวน 163 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 917 ราย ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 37 คน ด้วยจังหวัดนราธิวาสประสบกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล โดยในส่วนของโรงพยาบาลทุกแห่งขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพสาขาที่สำคัญได้แก่นักรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเวชสถิติ แต่วิชาชีพที่เกินกรอบอัตรากำลัง คือ พยาบาลวิชาชีพ แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) และนักจิตวิทยา ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 111 แห่ง ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพสาขาที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าพนักงานทันต-สาธารณสุข และแพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท)

- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน 8 ตำแหน่ง 72 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ จำนวน 35 อัตรา ตำแหน่งทันตแพทย์ปฏิบัติการ จำนวน 5 อัตรา ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน 23 อัตรา ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ จำนวน 4 อัตรา ตำแหน่งนักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 1 อัตรา

- ดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ จำนวน 14 ตำแหน่ง 52 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งเภสัชกร จำนวน 7 อัตรา ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 20 อัตรา ตำแหน่งแพทย์แผนไทย จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 6 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 8 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งช่างเทคนิค จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา และผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 1 อัตรา

- การจัดสรรนักเรียนทุนตำแหน่งเพื่อคัดเลือกเพื่อบรรจุพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างเหมาบริการ (ที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท) ในปี 2565 ในตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) จำนวน 1 อัตรา เจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน) 1 อัตรา

2. การบริหารจัดการ

- มีการบริหารจัดการ กระจายบุคลากร ในส่วนของโรงพยาบาลชุมชนมีการใช้ฐานข้อมูลกรอบโครงสร้างอัตรากำลังมาเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลังลงสู่พื้นที่ เพื่อความเหมาะสมตาม

บริบทของโรงพยาบาล และในส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใช้สัดส่วนประชากรมาเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลังคน

- มีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนและวางแผนความต้องการในอนาคต โดยทุก คปสอ.มีการวางแผนรอบกำลังคนและมีการดำเนินงานตามแผน มุ่งเน้นการวางแผนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เตรียมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นำมาเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

- ดำเนินการในโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลด้านสุขภาพในจังหวัดนราธิวาส ผ่านกิจกรรมการวัดและประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรสาธารณสุข และการวิเคราะห์กำลังคนด้านสุขภาพ

- การบริหารจัดการใช้ดัชนีความสุขของคนทำงาน และ Core Value MOPH มีแนวทางในการดำเนินงาน โดยนำค่านิยม MOPH เป็นกรอบในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน โดยกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ที่เชื่อว่าเป็นการส่งเสริม ก่อให้เกิดความสุข ทั้งยังเกิดประโยชน์และความมั่นคงต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และจะใช้ ดัชนีความสุขของคนทำงาน เป็นเครื่องมือในการวัดความสุขของบุคลากร และองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างเสริมความสุขให้บุคลากรในหน่วยงานต่อไปโดยจังหวัดได้ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดและสื่อสารเกี่ยวกับการใช้ดัชนีความสุขของคนทำงานและ Core Value “MOPH” ให้กับหน่วยบริการทุกแห่งผ่านทางวาระที่ประชุม คปสจ. และเรียกผู้รับผิดชอบงานเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการอย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานสามารถนำดัชนี ความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) และ Core Value “MOPH” ไปใช้งานได้อย่างถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 130 ผลการดำเนินงานตามแผนกำลังคน ปี 2565

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		
		ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
1	มีแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผน	มี	มี	มี
2	- มีการบริหารจัดการการกระจายบุคลากรในเขต/ จังหวัด	✓	✓	✓
3	- มีการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน	✓	✓	✓
4	- มีการใช้กรอบตามโครงสร้างอัตรากำลังที่ สป. กำหนด ในการบริหารจัดการกำลังคน	✓	✓	✓
5	- มีการบริหารจัดการ Labour cost ที่เหมาะสมในเขต/ จังหวัด	✓	✓	✓
6	- มีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนและวางแผนความ ต้องการในอนาคต	✓	✓	✓

ที่มา: กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส

4. ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหาอุปสรรค

4.1.1 การสูญเสียบุคลากร แพทย์และทันตแพทย์เฉพาะทาง เนื่องจากอัตราการย้ายและลาออกมากกว่าการได้รับจัดสรรทุนเรียนต่อเฉพาะทางหรือการย้ายเข้าซึ่งมีผลกระทบต่อการให้บริการของหน่วยบริการ

4.1.2 การจัดสรรตำแหน่งที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการสายสนับสนุน มีจำนวนน้อย มีอัตราการแข่งขันสูง

4.1.3 วิชาชีพรังสีการแพทย์เป็นวิชาชีพที่มีความขาดแคลนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ซึ่งแม้ว่าจะได้รับการจัดสรรตำแหน่งให้ แต่ยังคงขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการมาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

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 และวิทยาลัยเทคโนโลยีการแพทย์กาญจนาภิเษกนันทบุรี เมื่อสำเร็จการศึกษากลับมาปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแผนความต้องการบุคลากร (เฉพาะสายงานที่ขาดแคลน)

4.2.4 มีการจัดสรรงบประมาณในการจ้างจากจังหวัดให้อำเภอ เพื่อใช้ในการดำเนินการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุขที่จบมาในแต่ละปี

5. โอกาสพัฒนา

จัดให้มีระบบให้โควตานักเรียนทุนสาขาขาดแคลนตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และการวางแผนเพิ่มอัตรากำลังกรณีมีเป้าหมายขยายบริการในอนาคตให้ครอบคลุมอย่างต่อเนื่อง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส

ที่	ประเด็นนโยบาย/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตรา กำลังคน	เพื่อให้การบริหาร กำลังคนมีประสิทธิภาพ และมีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการกิจการ ปฏิบัติงานด้าน สาธารณสุข	อัตราความพอเพียง ของบุคลากรไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ (ภาพรวม)	มีการจัดทำแผน กำลังคน ๕ ปี	
๒	การบรรจุและ แต่งตั้งโยกย้าย บุคลากร	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพ สร้างความเข้มแข็งของ ระบบสุขภาพ ๒. เพื่อให้มีบุคลากร เพียงพอต่อการยกระดับ คุณภาพและมาตรฐาน บริการสุขภาพ ๓. เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามมติ ครม.	อัตราว่างคงเหลือ ร้อยละ ๔	ซึ่งในปี 2565 ดำเนินการ ดังนี้ 1. คัดเลือกเพื่อบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการ จำนวน 1 อัตรา 2. เรียกบัญชีผู้สอบ แข่งขันเพื่อบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการ จำนวน 16 อัตรา 3. บรรจุกลับ จำนวน 1 อัตรา 4. รับย้าย/รับโอน จำนวน 6 อัตรา 5. ดำเนินการคัดเลือก ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จำนวน 19 อัตรา 6. ดำเนินการคัดเลือก ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญ การพิเศษ จำนวน 9 อัตรา 7. ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง จำนวน 9 อัตรา	

ที่	ประเด็นนโยบาย/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				8. ยุบ รวม กำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 15 อัตรา สสจ.นธ.มีอัตรากำลัง ประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๒,๓๙๘ ราย มีตำแหน่งว่าง ๑๓๘ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๕.๗๕	
๓	การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติราชการมี ประสิทธิภาพ สะท้อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ สร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน	ข้าราชการมีผล ประเมินการปฏิบัติงาน ในระดับดีขึ้นไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนข้าราชการ ทั้งหมด	มีข้าราชการที่มีผล ประเมินการปฏิบัติงาน ในระดับดีขึ้น รอบ ตุลาคม ๒๕๖๕ ร้อยละ ๙๖.๙๗ ของจำนวน ข้าราชการทั้งหมด	
๔	การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย	เพื่อให้เกิดการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ที่ดี,บริการที่ดี ,ส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ,การยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม,การ ทำงานเป็นทีม	เรื่องร้องเรียน น้อยกว่า ร้อยละ ๑ จากจำนวน ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	
๕	การสรรหาคนดี คนเก่ง	เพื่อให้การปฏิบัติงาน ด้านทันตกรรมมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	จำนวนที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งกับจำนวน ที่สรรหา คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	บรรจุข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข ๑ อัตรา ได้ ๑๐๐% ตรงกับความต้องการ	
๖	การพัฒนาบุคลากร	เพื่อพัฒนาศักยภาพและ ความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้เป็นผู้มีความ คล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์	ร้อยละของบุคลากรที่มี ความพร้อมรองรับการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ได้ดำเนินการจัด โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสู่ ความเป็นผู้นำ (Successor) กลุ่มเป้าหมายของการ ดำเนินโครงการในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย รอง ผู้อำนวยการ	

ที่	ประเด็นนโยบาย/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		นวัตกรรม มีสมรรถนะใน การปฏิบัติงานรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน		โรงพยาบาลชุมชนทุก แห่ง ผู้ช่วยสาธารณสุข อำเภอทุกอำเภอ รอง หัวหน้ากลุ่มงานใน สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด รวมถึงผู้สมัคร ผู้ช่วยสาธารณสุข อำเภอ โดยมีผู้เข้าร่วม ทั้งสิ้น ๔๖ ราย และ จบหลักสูตรดังกล่าว ทั้ง ๔๓ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๔๘	
๗	การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่ง ทางการบริหาร	- คัดเลือก ผอ.รพ.สต. ในตำแหน่งว่างให้ได้ ร้อยละ ๑๐๐ - คัดเลือกตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับ ชำนาญการพิเศษให้ได้ ร้อยละ ๑๐๐	- คัดเลือก ผอ.รพ.สต. ซึ่งมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับ การแต่งตั้งได้ ๑๐ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๕๒.๖๓ - คัดเลือกตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับ การแต่งตั้งได้ ๑๔ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	
๘	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	องค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ เป้าหมายของหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ หน่วยงานมีความพร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน โดย มีองค์ประกอบ ได้แก่ คนทำงานมีความสุข ที่ ทำงานน่ายุ และมี การทำงานเป็นทีม	มีหน่วยงานที่เป็น องค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพระดับจังหวัด จำนวน ๒ แห่ง	สสจ.นธ. จะดำเนินการ คัดเลือกหน่วยงานที่มี การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานขององค์กร แห่งความสุขที่เป็น รูปธรรม ในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๖	

๙ ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	
๑	ปัญหา/อุปสรรค 1. การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบางสายงานไม่มีผู้มีความสมบัติเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง 2. การดำเนินการสรรหาบุคคลโดยวิธีการรับย้าย/รับโอน กรณีการย้ายข้ามจังหวัดหรือโอนข้ามกระทรวง/กรม ใช้เวลาในการดำเนินการนานซึ่งบางรายผู้คำขอย้าย/โอน หรือหน่วยงานต้นสังกัดได้ยกเลิกถอนเรื่องย้าย/โอน หรือแจ้งเปลี่ยนผลการพิจารณาย้าย/โอนข้าราชการ ทำให้หน่วยงานปลายทางต้องดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวใหม่
๒	ข้อเสนอแนะ -

ลงชื่อ.....
(นายชัยวัฒน์ พัฒนาพิศาลศักดิ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส