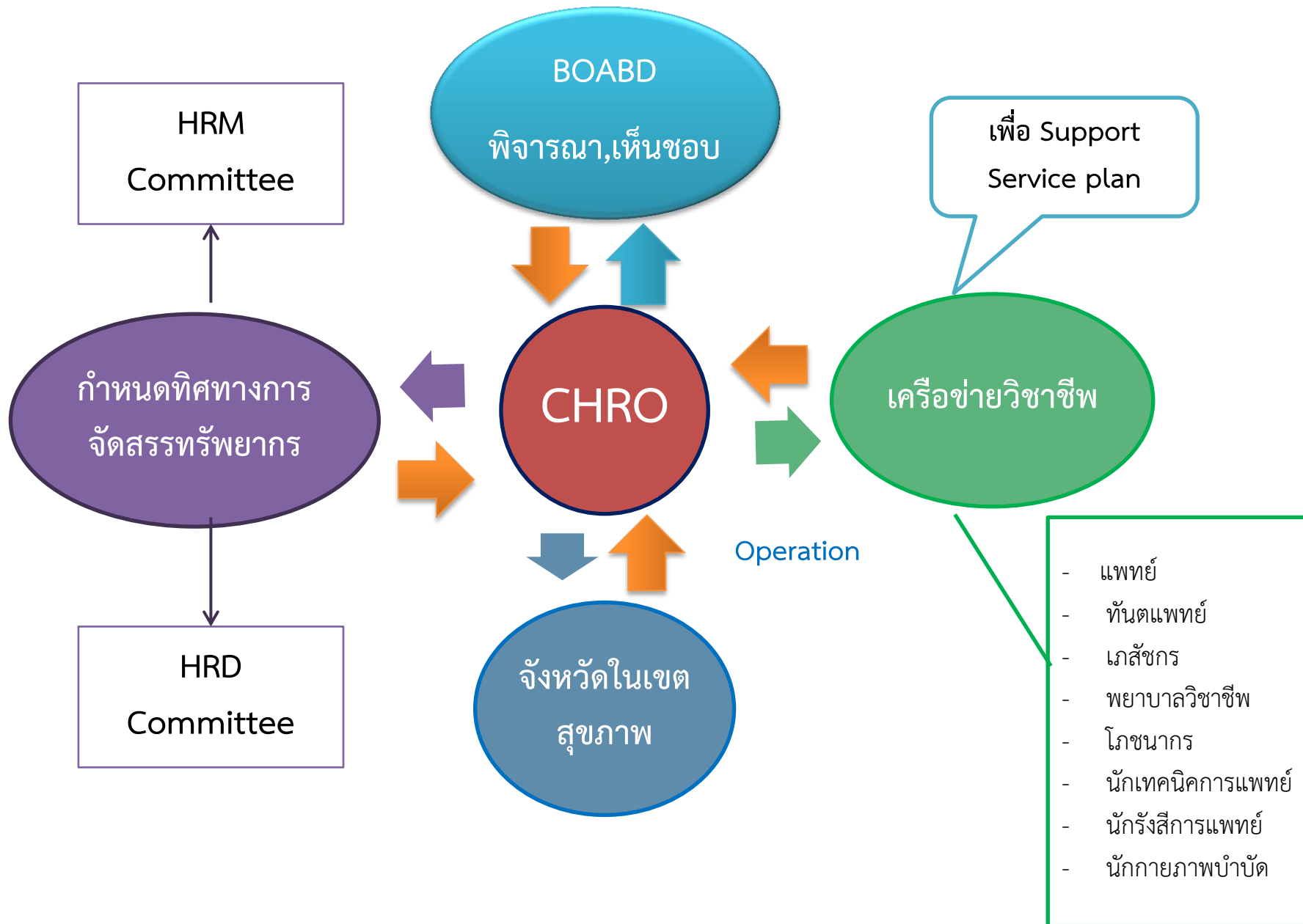




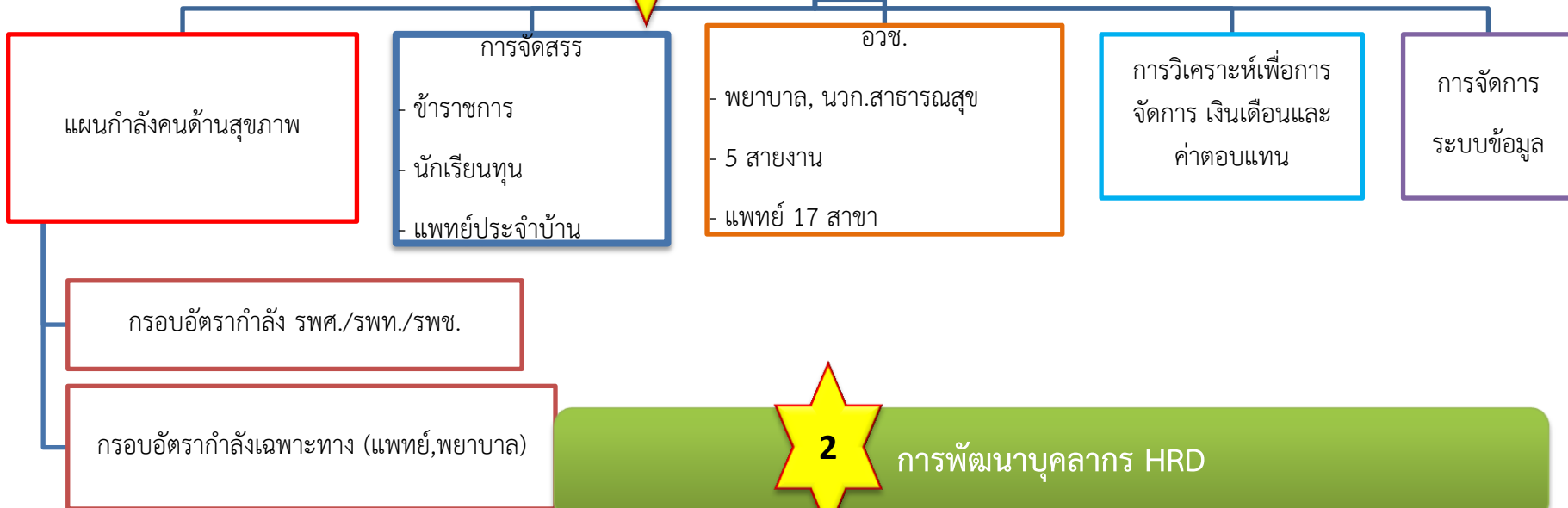
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตสุภาพที่ 8

โครงสร้างการบริหาร CHRO





HRM



การพัฒนาบุคลากร HRD

- แผนพัฒนาบุคลากรจากงบประมาณ
- แผนพัฒนาวิชาชีพ (เครือข่ายวิชาชีพ)
- แผนพัฒนาบุคลากร เขตสุขภาพที่ 8
- การ verified และ priority เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร และจัดสรรทรัพยากร
- การพัฒนาบุคลากรตาม service plan
- การพัฒนาหลักสูตรเองสำหรับบุคลากร 1.ทักษะทางวิชาชีพ 2.solf skill
- การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ



CHRO



นพ.ธรรมนุญ

HRM

HRD

P = 3 , F = 5



อ.ดำรงเกียรติ



อ.ปิยะนุช



ภัสติยะกุล



พิมพร



อรอุม่า



คทาวุธ



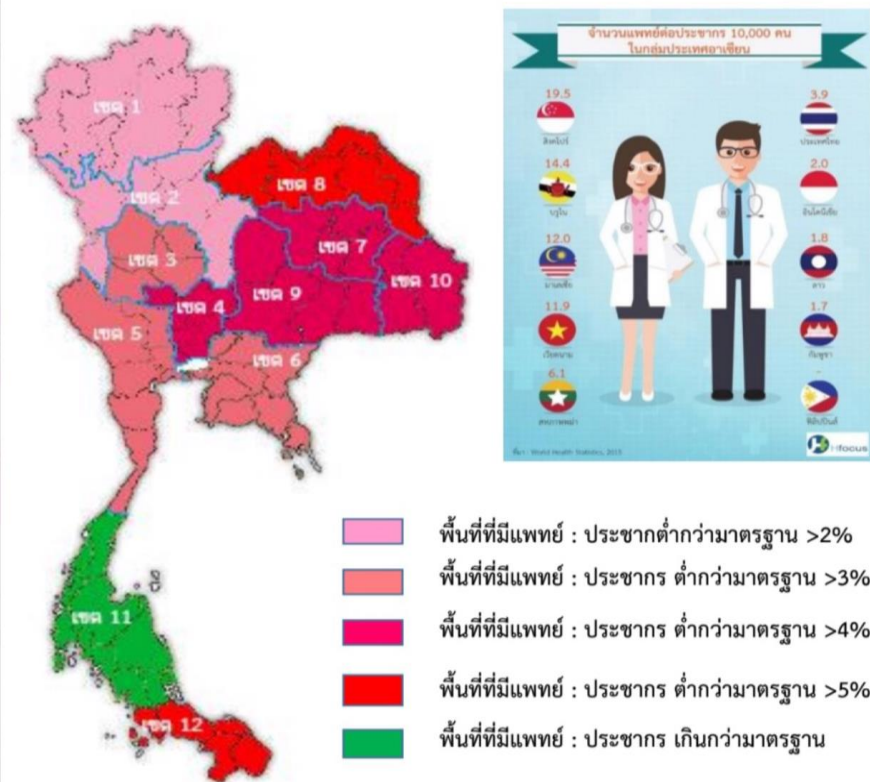
อริสา

กรรมการกำลั้งคนเขตสุขภาพ+ เครือข่ายวิชาชีพ

ทิศทาง ความท้าทายที่สำคัญ

1. กำลังคนที่ต่ำสุด

ตัวอย่าง สัดส่วนอัตราากำลังสายงานแพทย์ จำแนกตามเขตสุขภาพ



เขตสุขภาพ	ประชากร	จำนวนแพทย์ปฏิบัติงานจริง				รวม	สัดส่วนแพทย์ : ประชากร
		ชรก.	พกส.	พรก.	ลจค.		
11	4,427,782	1,898	3		8	1,909	1 : 2,319
1	5,857,953	2,071			14	2,085	1 : 2,809
2	3,551,382	1,183			6	1,189	1 : 2,987
3	2,669,783	888			2	890	1 : 2,999
5	5,279,484	1,702	5		21	1,728	1 : 3,055
6	6,245,331	2,015	1		28	2,044	1 : 3,055
7	5,058,451	1,497			10	1,507	1 : 3,357
4	5,354,429	1,564	2		19	1,585	1 : 3,378
10	4,250,241	1,241	1		3	1,245	1 : 3,414
9	6,753,098	1,940			27	1,967	1 : 3,433
12	4,913,694	1,259			5	1,264	1 : 3,887
8	5,883,602	1,481			14	1,495	1 : 3,935
รวม	60,245,230	18,739	12	0	157	18,908	1 : 3,186

(เรียงลำดับสัดส่วน แพทย์ : ประชากร จาก น้อยไปมาก)

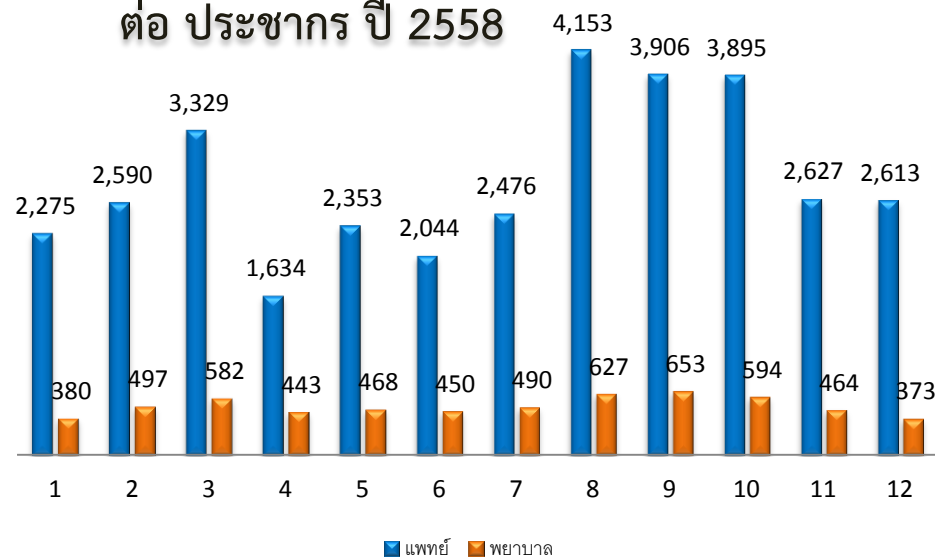
หมายเหตุ สัดส่วนแพทย์ : ประชากร เท่ากับ 1:2,500 ใ้มา world health statistics,2015

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2560)

ทิศทาง ความท้าทายที่สำคัญ (ต่อ)

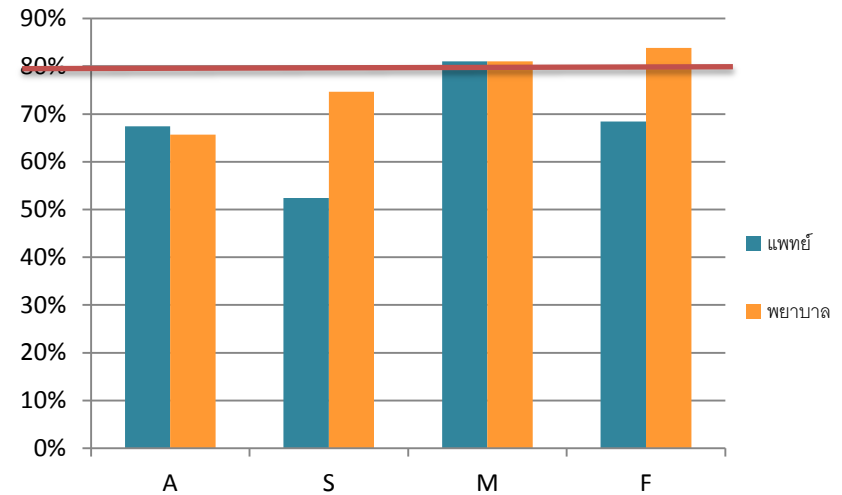
สัดส่วนแพทย์และพยาบาลรายเขต

ต่อ ประชากร ปี 2558



2. การกระจาย

สัดส่วนแพทย์และพยาบาล ต่อ FTE ปี 2560 เขต 8



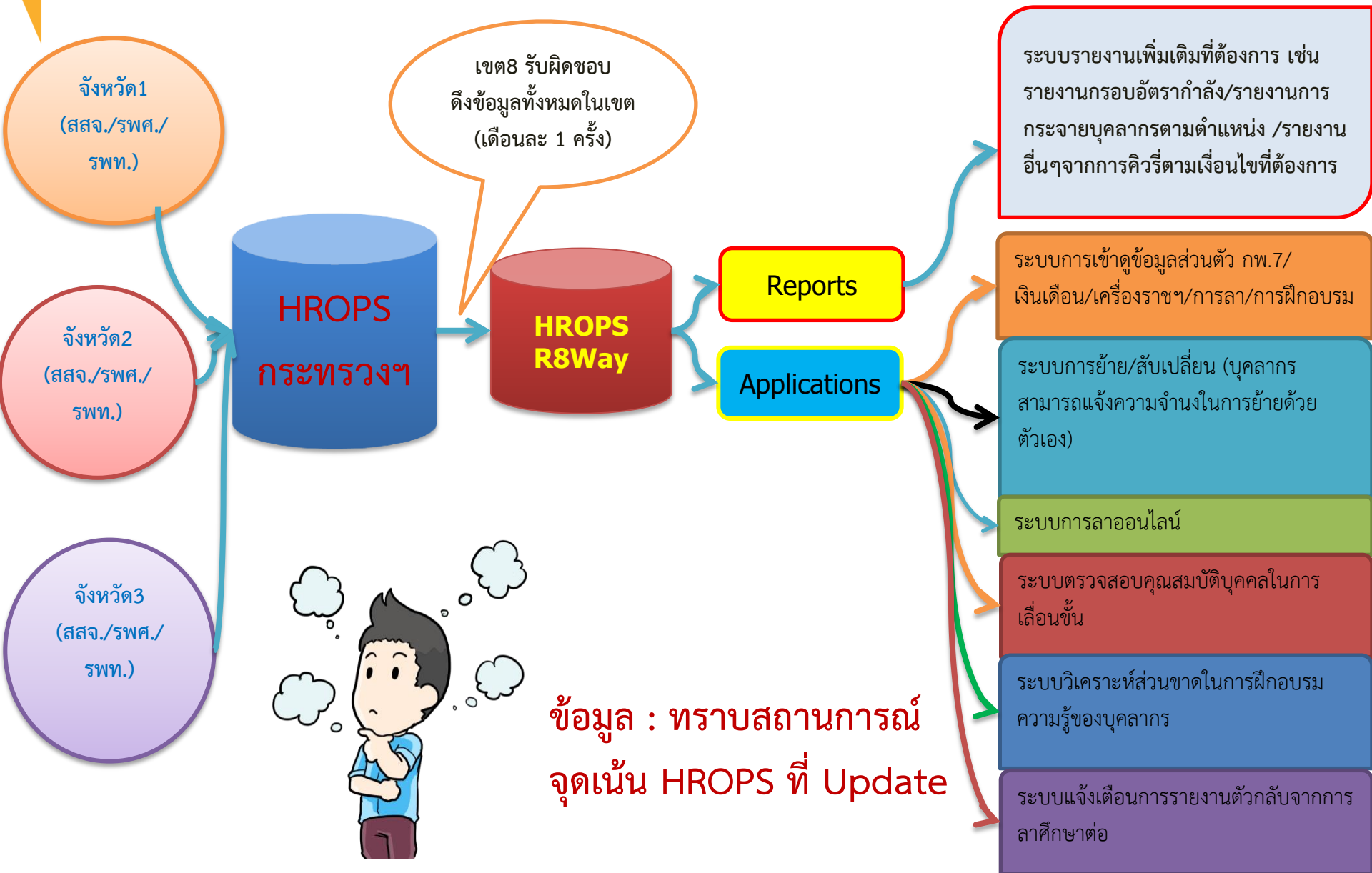
3. การพัฒนา

สถาบันทางวิชาการ (แหล่งผลิต, แหล่งพัฒนา)

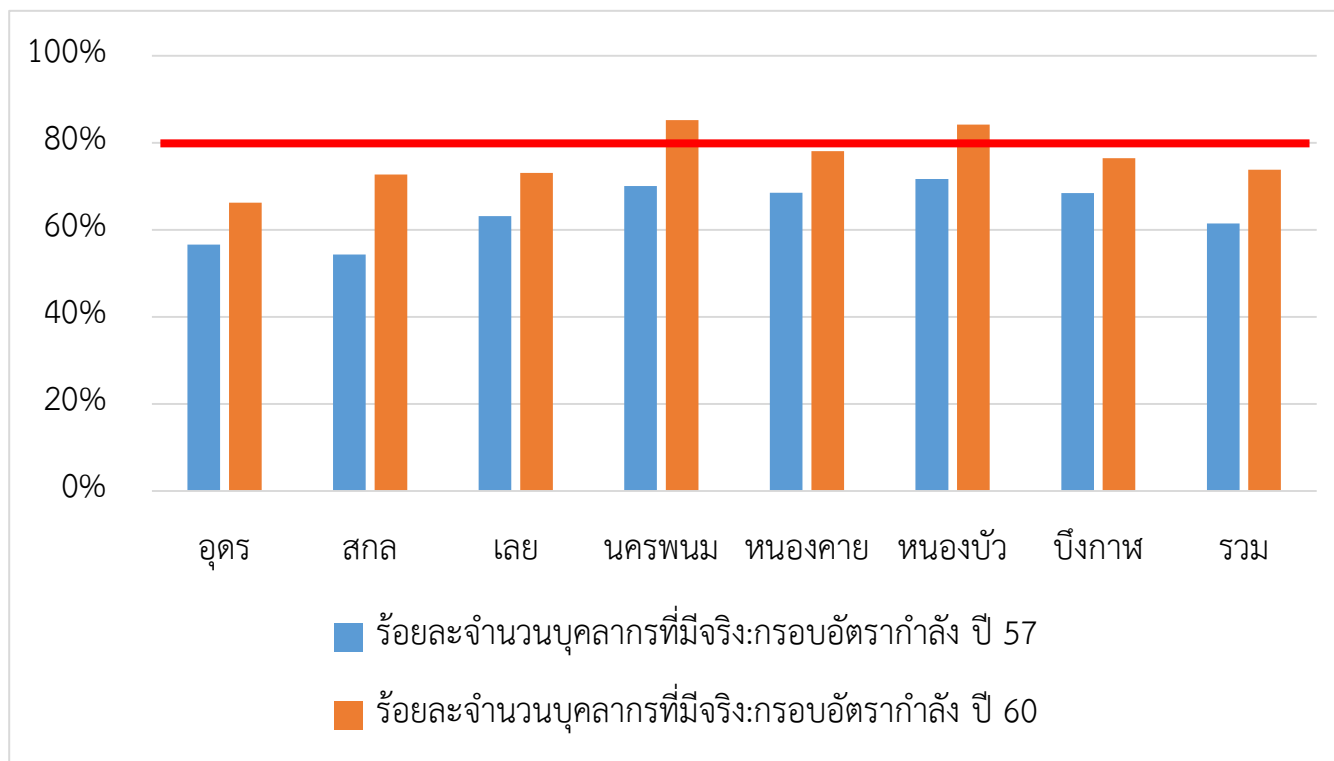


เป้าหมาย

แนวคิดการพัฒนาระบบ



ร้อยละของจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ต่อกรอบอัตรากำลัง



เป้าหมาย (ต่อ)

การพัฒนาในตนเอง

Joint Venture training Model

เขตสุขภาพที่ 8



MOU



บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

วิทยาลัย
พยาบาล

- สถาบันการศึกษา

ศูนย์
วิชาการ

- พัฒนาหลักสูตร รองรับ Service Plan

หน่วย
บริการ

- อาจารย์ผู้ฝึกสอน
- แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ
- เป็นพี่เลี้ยงภาคปฏิบัติ

สสจ.

- แหล่งเงินทุน

เป้าหมาย (ต่อ)

การพัฒนาในตนเอง

ส่งเสริมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

เภสัชกร	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC
นักกายภาพบำบัด	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC
ทันตแพทย์	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC

หลักสูตร สำหรับพยาบาลวิชาชีพ

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) รุ่นที่ 1-13	1,402 คน
การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่) รุ่นที่ 1-3	120 คน
การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	36 คน
การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติการบำบัดทดแทนไต (การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม)	32 คน
การพยาบาลแบบประคับประคองผู้ป่วยระยะสุดท้าย	284 คน
การดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง (Care Manager)	159 คน

ความสำเร็จ & ความท้าทาย

1. เครือข่าย
2. กติกา
3. ผลการกระจาย
4. การช่วยเหลือตนเอง
เรื่องการพัฒนาบุคลากร

ความท้าทาย

1. ความขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพ (บุคลากรต่อประชากรน้อย)
2. การขยายตัวของ Service Plan ยกระดับของ รพ.
และปริมาณการให้บริการของ รพ. (กรอบอัตรากำลังยังเป็นปี 56

รพ. กุมภาพันธ์	56	60	% เพิ่ม
OPD	202,918	224,775	11%
IPD	10,461	14,272	36%
รพ. หนองคาย	56	60	% เพิ่ม
OPD	356,910	422,777	10%
IPD	22,976	29,545	24%
รพ. สกลนคร	56	60	% เพิ่ม
OPD	515,340	696,511	35%
IPD	46,899	52,023	11%

3. เขตฯ 8 เป็นพื้นที่ไม่ค่อยเป็นที่ถูกเลือก เช่น แพทย์ใช้ทุน แพทย์เฉพาะทาง (มีทุนแต่ไม่มีคนมาสมัคร)



THANK YOU