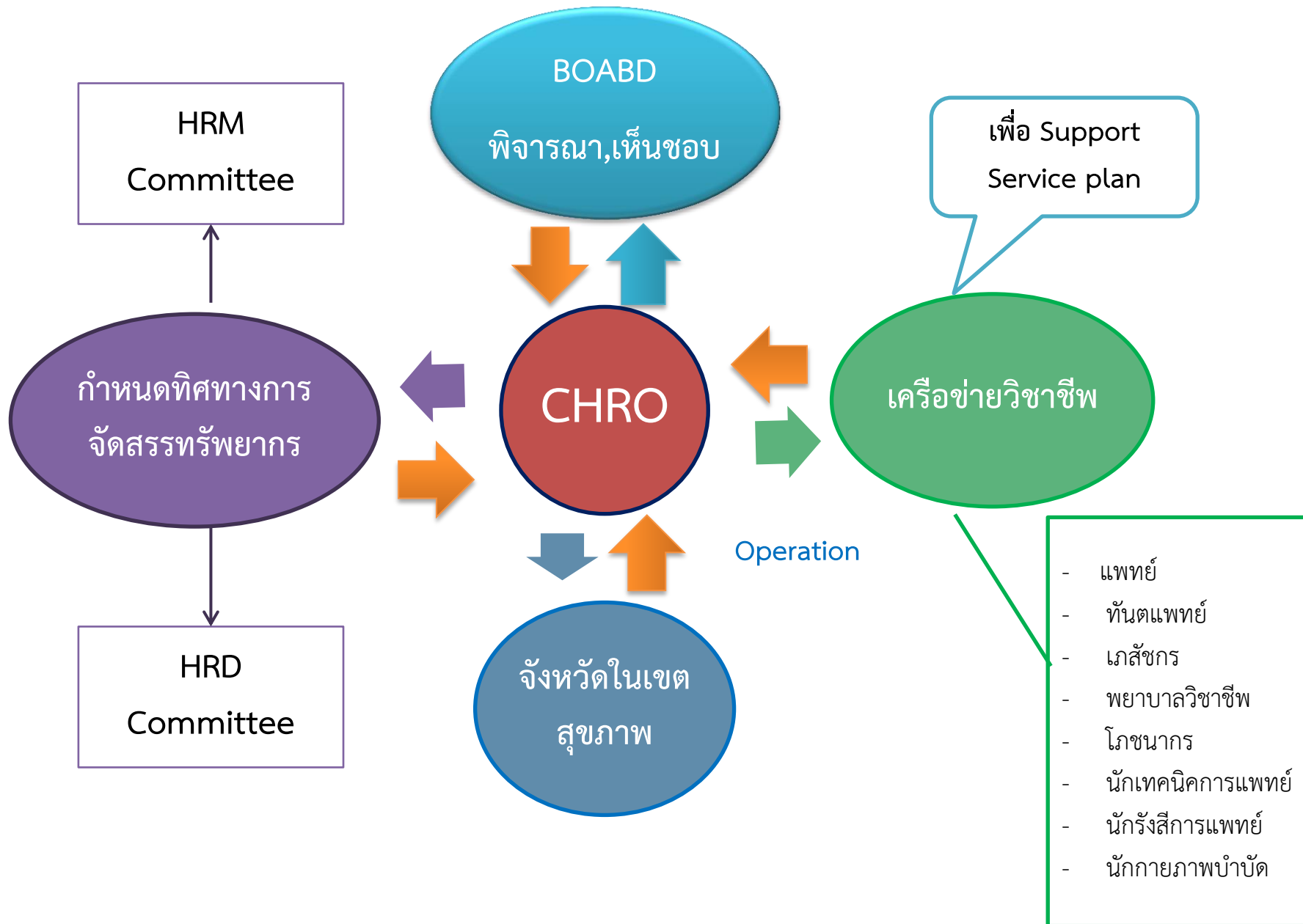




กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

โครงสร้างการบริหาร CHRO



HRM

HRD



นพ.ธรรมนุญ วิสิฐนวรรธ
ประธานคณะกรรมการ บริหารทรัพยากรบุคคล



ภก.ดำรงเกียรติ ตั้งเจริญ
เกสัชกรเชี่ยวชาญ



น.ส.ปิยนุช พรหมสาขา ณ สกลนคร
พยานัลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ



นางภัศริยะกุล ขาวกะมด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



น.ส.พิมพร ดาตักดิ์
นักทรัพยากรบุคคล



น.ส.อรอุมา ประทุมทอง
นักทรัพยากรบุคคล



นายคทาวุธ เยี่ยงแก้ว
นักวิเคราะห์นโยบายและ
แผนปฏิบัติการ



น.ส.อริสสา สีหานารี
นักทรัพยากรบุคคล

- 1.แผนพัฒนาบุคลากรจาก
งบอุดหนุนฯ
- 2.แผนพัฒนาวิชาชีพ
(เครือข่ายวิชาชีพ)
- 3.แผนพัฒนาบุคลากร เขต
สุขภาพที่ 8
- 4.การพัฒนาบุคลากรตาม
service plan
- 5.การพัฒนาหลักสูตรเอง
สำหรับบุคลากร 1.)ทักษะ
ทางวิชาชีพ 2.)soft skill
การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ

- 1.แผนกำลังคนด้านสุขภาพ
- 2.การ verified และ priority
เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร
และจัดสรรทรัพยากร
3. ระบบข้อมูล
4. อวช.
5. การวิเคราะห์เพื่อการ
จัดการ เงินเดือนและ
ค่าตอบแทน

ผลงาน & ความสำเร็จ

CHRO

การบริหารทรัพยากร

การกระจายทรัพยากร

การพัฒนาบุคคล

การสร้างเครือข่าย

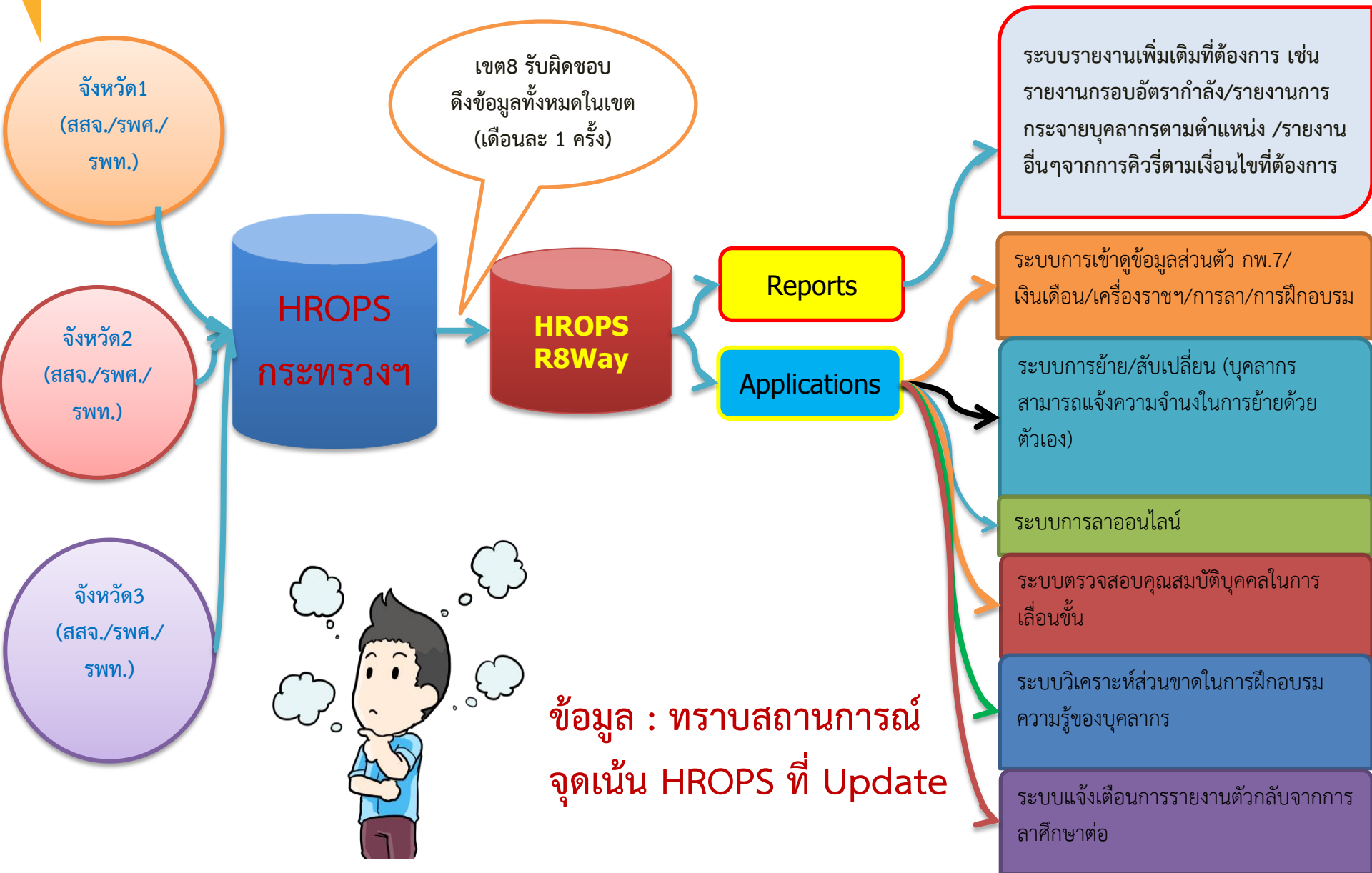
งาน อวช.

การรับเรื่องประเมินผลงานทางวิชาการ ปี 2560 - 2561

สายงาน	ปี 60	ปี 61	รวม
แพทย์	9	19	28
นักวิชาการสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ	257	47	304
5 สายงาน	68	17	85

เป้าหมาย

แนวคิดการพัฒนาระบบ



เป้าหมาย (ต่อ)

การพัฒนาในตนเอง

Joint Venture training Model

เขตสุขภาพที่ 8

MOU

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ



วิทยาลัย
พยาบาล

- สถาบันการศึกษา

ศูนย์
วิชาการ

- พัฒนาหลักสูตร
รองรับ Service
Plan

หน่วย
บริการ

- อาจารย์ผู้ฝึกสอน
- แหล่งฝึกภาคปฏิบัติ
- เป็นพี่เลี้ยง
ภาคปฏิบัติ

สสจ.

- แหล่งเงินทุน

ส่งเสริมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

เภสัชกร	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC
นักกายภาพบำบัด	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC
ทันตแพทย์	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC

หลักสูตร สำหรับพยาบาลวิชาชีพ

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

ปัญหา & อุปสรรค

1. กำลังคนต่ำที่สุด
2. การกระจายกำลังคนด้านสุขภาพ
3. การพัฒนาสถาบันวิชาการ (แหล่งผลิต, แหล่งพัฒนา)
4. การขยายตัวของ Service plan ยกระดับ รพ. และปริมาณการให้บริการของ รพ. ที่เพิ่มขึ้น
5. เขตฯ8 เป็นพื้นที่ไม่ค่อยเป็นที่ถูกเลือก เช่น แพทย์ใช้ทุน แพทย์เฉพาะทาง (ไม่มีคนมาสมัคร)



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%

การสนับสนุน

HR

อยากเห็น

บูรณาการ

ทิศทาง

ข้อมูล

HRM

การบริหารอัตรากำลัง Ex. การเข้าถึงข้อมูล

การใช้ข้อมูลอย่างบูรณาการ Ex. ข้อมูลเที่ยง



MOU

การจัดการ
แหล่งพัฒนา



ความต้องการ
= GAP

ส่วนกลาง

จัดการเรื่องแหล่ง
ผลิตให้พอเหมาะ

สอดคล้องกับ
ความต้องการ GAP

ความก้าวหน้าของบุคลากร



THANK YOU