



แผนบริหารและพัฒนากำลังคน

R8WAY
MOPH

เพื่อรองรับ **Service Plan**

(HRP--HRM--HRD) จาก CSO สู่ CHRO



ดาวน์โหลดไฟล์นำเสนอ

เขตสุขภาพที่ 8

กรอบการนำเสนอ



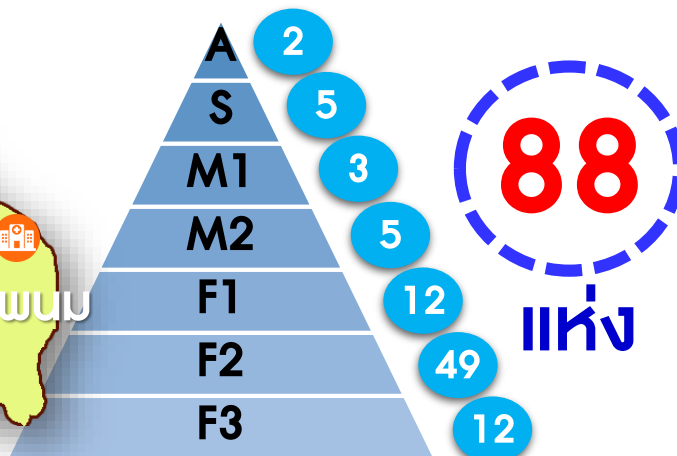
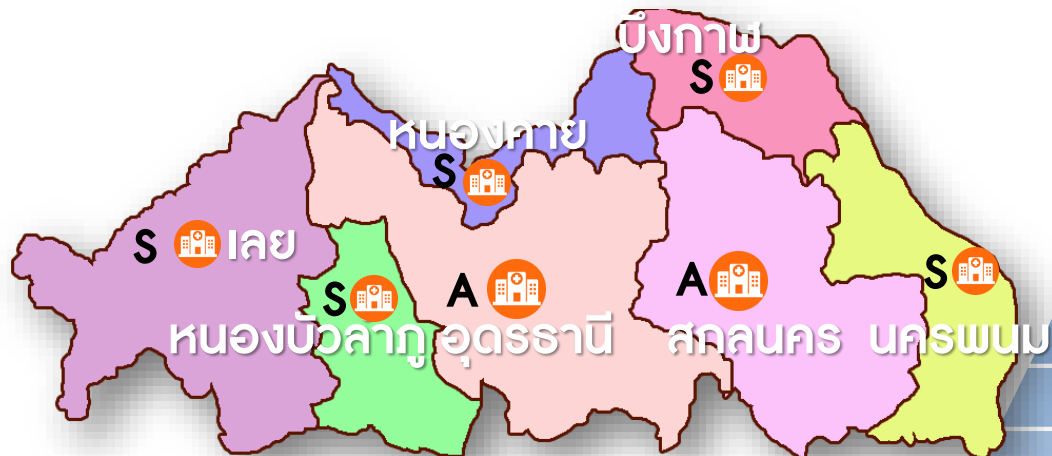
1 ข้อมูลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 8

2 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ Service Plan

3 การบริหารจัดการ Service Plan

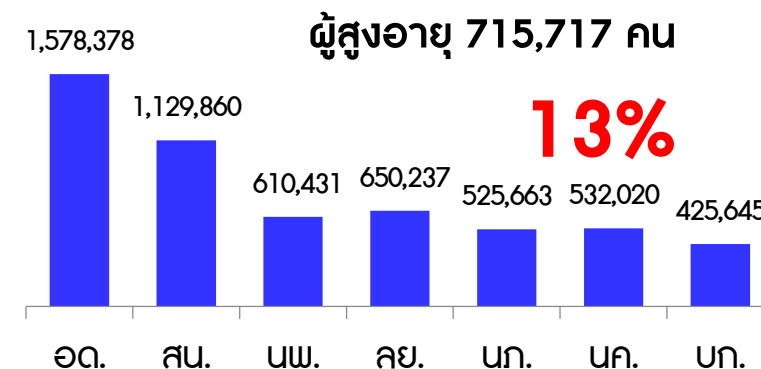
4 การจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

ครอบคลุม 7 จังหวัด ประชากร 5.45 ล้านคน

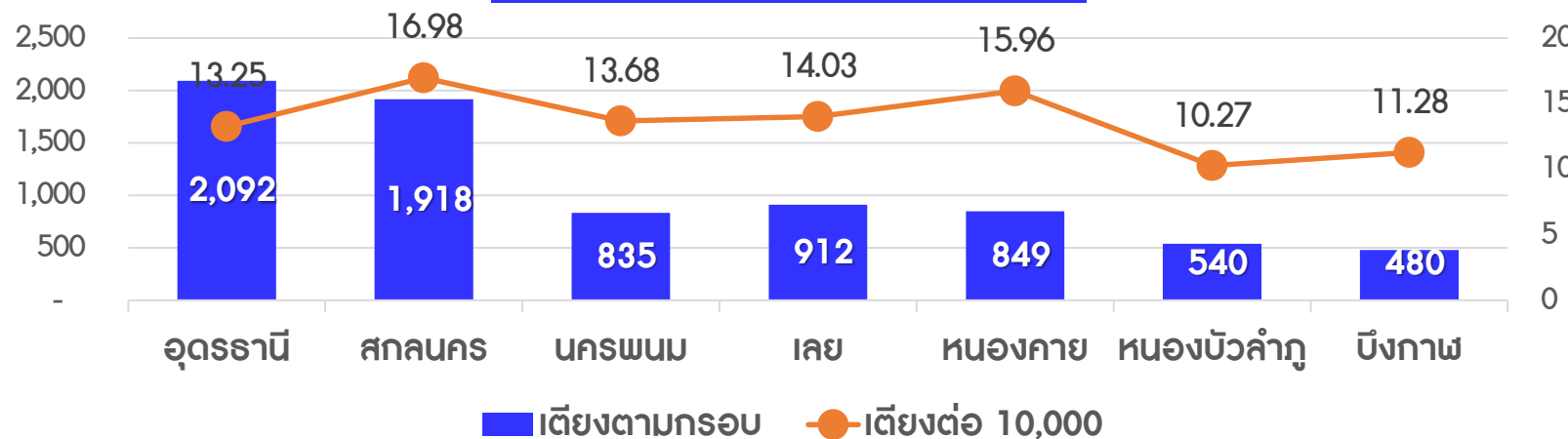


ตามโครงสร้าง (กบรส. 21 ม.ค.61)

เด็ก 0-4 ปี 306,966 คน **5.56%**



ข้อมูลเตียง/เตียงต่อประชากร



7,626 เตียง

13.99 : 10,000 ประชากร

- รพ.กรมฯ 6 แห่ง 500 เตียง
- รพ.ค่ายฯ 5 แห่ง 360 เตียง
- รพ.เอกชน 9 แห่ง 930 เตียง

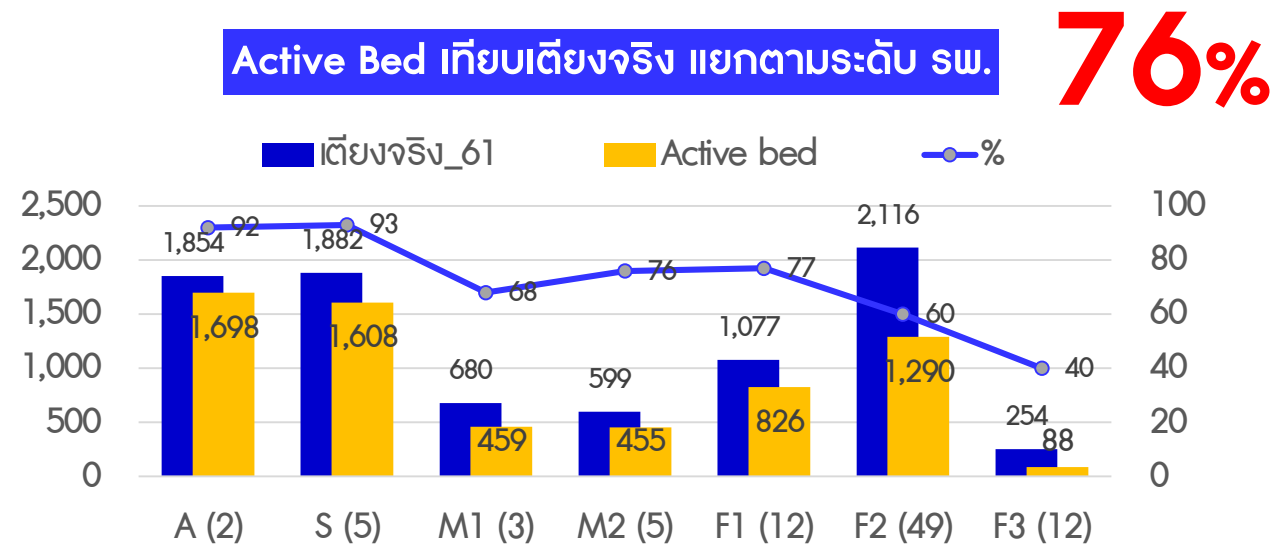
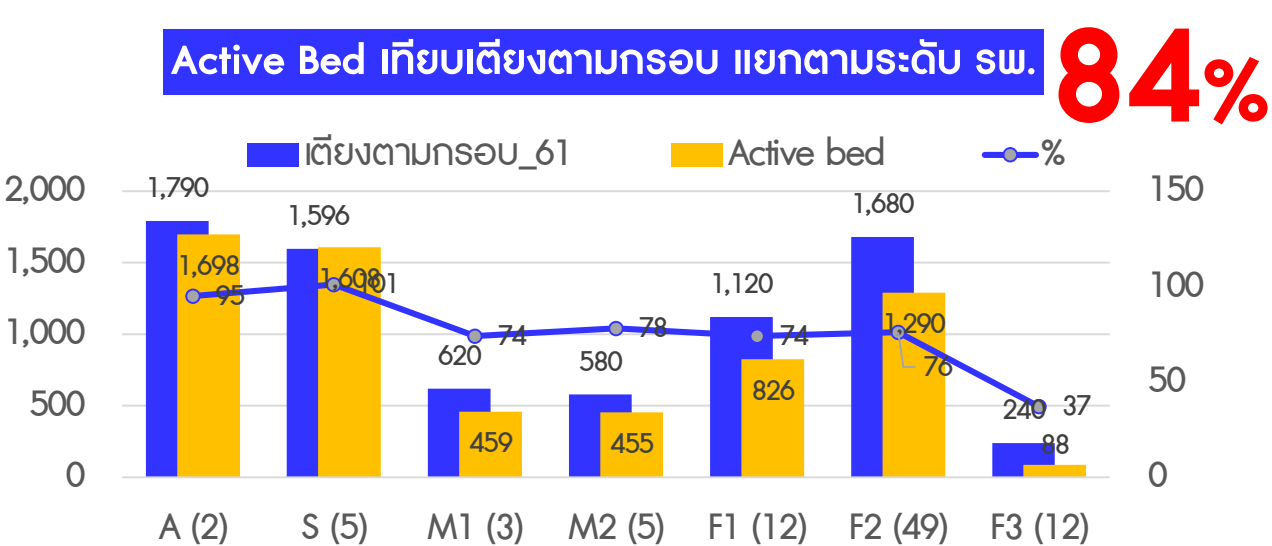
รวมนอกสังกัด 9,416 = 17.27/10,000 pop

รพ.	เตียงตาม กรอบ_61	เตียงจริง_61	Active bed	+/-	% Active Bed เทียบ เตียงตามกรอบ (5)=(3)x100/(1)	% Active Bed เทียบกับเตียงจริง (6)=(3)x100/(2)
	(1)	(2)	(3)	(4)=(1)-(3)		
A (2)	1,790	1,854	1,698	92	95	92
S (5)	1,596	1,882	1,608	-12	101	85
M1 (3)	620	680	459	161	74	65
M2 (5)	580	599	455	125	78	76
F1 (12)	1,120	1,077	826	294	74	77
F2 (49)	1,680	2,116	1,290	390	77	60
F3 (12)	240	254	88	152	37	35
รวม (88)	7,626	8,462	6,424	1,202	84	76

เตียงตามกรอบ : 7,626

เตียงจริง : 8,462

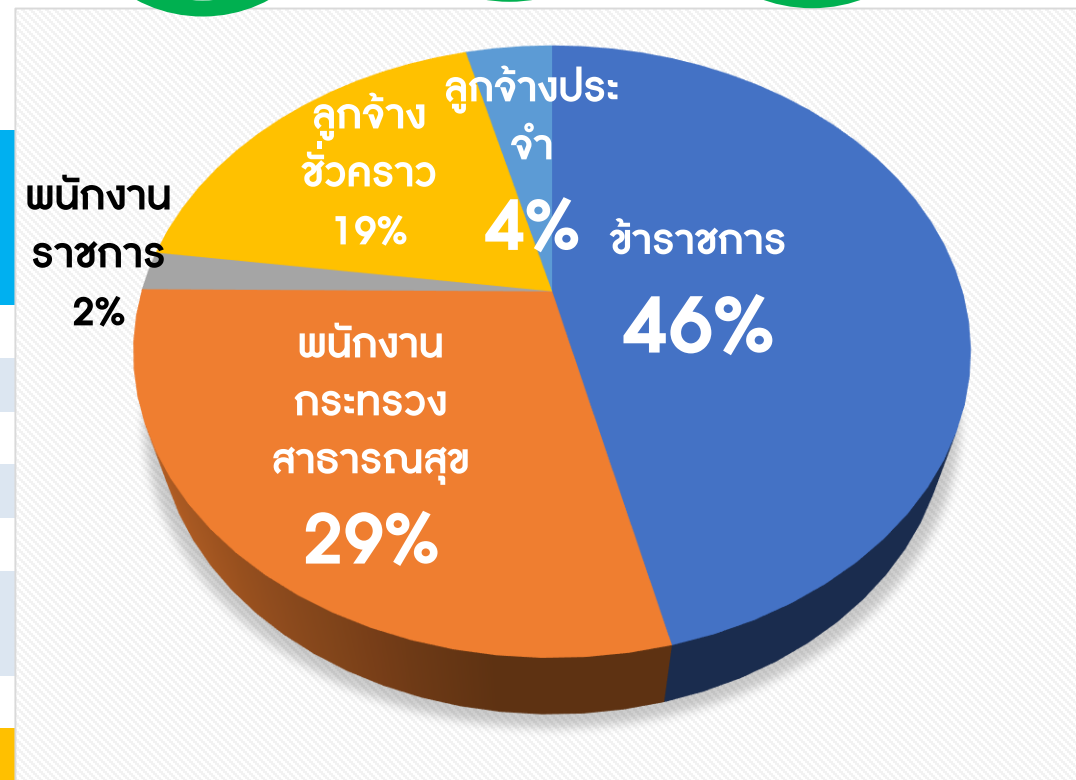
Active Bed : 6,424



บุคลากร ปี 2561



จังหวัด	ข้าราชการ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
นครพนม	1,976	794	105	761	184	3,820
บึงกาฬ	773	792	62	384	99	2,110
เลย	1,994	937	81	719	204	3,935
สกลนคร	3,137	2,130	103	1,857	264	7,491
หนองคาย	1,619	864	70	404	131	3,088
หนองบัวลำ ภู	1,273	724	62	454	85	2,598
อุดรธานี	3,902	2,937	164	1,394	313	8,710
รวม	14,674	9,178	647	5,973	1,280	31,752



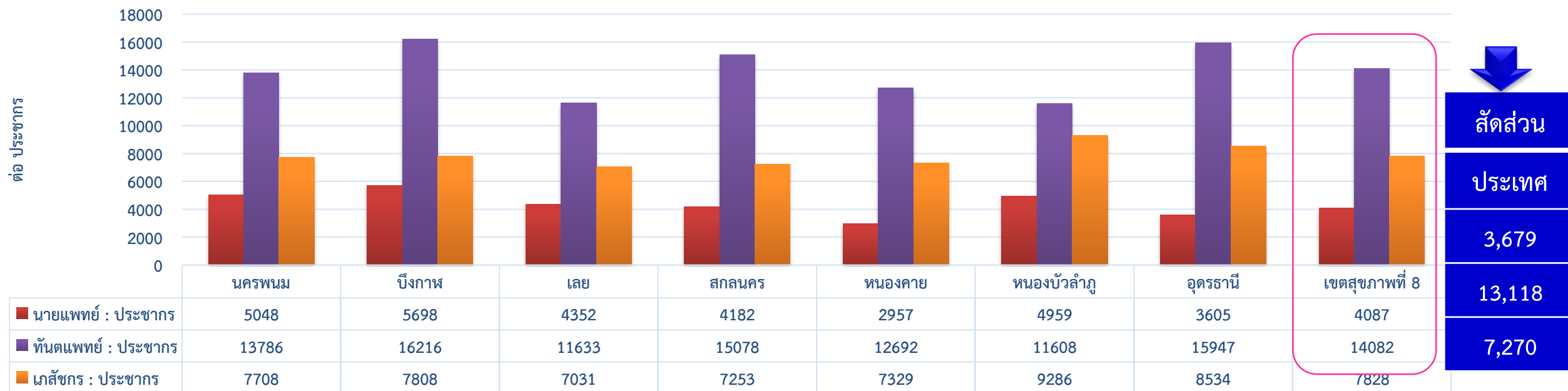


จำนวนและสัดส่วนบุคลากรรายวิชาชีพต่อประชากร

R8WAY
MOPH

ตำแหน่ง	นครพนม	บึงกาฬ	เลย	สกลนคร	หนองคาย	หนองบัวลำภู	อุดรธานี	เขตสุขภาพที่ 8	สัดส่วน
นายแพทย์	142	74	147	274	176	103	438	1,354 คน	1 : 4,087
ทันตแพทย์	52	26	55	76	41	44	99	393 คน	1 : 14,082
เภสัชกร	93	54	91	158	71	55	185	707 คน	1 : 7,828

สัดส่วนแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร ต่อ ประชากร เขตสุขภาพที่ 8 ปี 2561





จำนวนและสัดส่วนบุคลากรรายวิชาชีพต่อประชากร

R8WAY
MOPH

ตำแหน่ง	นครพนม	บึงกาฬ	เลย	สกลนคร	หนองคาย	หนองบัวลำภู	อุดรธานี	เขตสุขภาพที่ 8
พยาบาลวิชาชีพ	1,139	569	1,175	1,971	885	678	2,377	8,794
อัตรา : ประชากร	629	741	545	581	588	753	664	629
นักเทคนิคการแพทย์	34	27	51	79	36	31	100	358
อัตรา : ประชากร	21,085	15,616	12,545	14,506	14,455	16,475	15,788	15,458
นักกายภาพบำบัด	24	21	31	64	17	19	69	245
อัตรา : ประชากร	29,870	20,077	20,639	17,905	30,610	26,881	22,881	22,588
นักรังสีการแพทย์	12	5	10	21	12	6	25	91
อัตรา : ประชากร	59,739	84,325	63,980	54,569	43,364	85,122	63,151	60,815
แพทย์แผนไทย	20	13	38	93	19	28	50	261
อัตรา : ประชากร	35,844	32,433	16,837	12,322	27,388	18,241	31,576	21,204
นักวิชาการสาธารณสุข	403	204	375	597	273	270	659	2,781
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	166	103	158	239	84	133	278	1,161
รวม นวก.+ จพ.สร.	569	307	533	836	357	403	937	3,942
อัตรา : ประชากร	1,260	1,373	1,200	1,371	1,458	1,267	1,685	1,404

ป่วย OPD

- DM
- HT
- เนื้อเยื่อผิดปกติ
- Acute URI
- ก้นตกรวม

ป่วย IPD

- ปอดบวม
- โลหิตจาง
- การบาดเจ็บ
- การดูแลมารดาฯ ในระยะคลอด
- หลอดลมอักเสบเฉียบพลัน

สาเหตุการตาย

- มะเร็งเซลล์ตับ
- เบาหวานชนิดที่ไม่ต้องพึ่งอินซูลิน
- มะเร็งท่อน้ำดีในตับ
- การติดเชื้อในกระแสเลือด
- ความดันโลหิตสูง



รวมพลังภาคี เพื่อประชาชนสุขภาพดีและยั่งยืน

MISSION

1. Health For All

จัดระบบบริการสุขภาพตั้งแต่ระดับปฐมภูมิจนถึงบริการศูนย์ความเป็นเลิศที่มีคุณภาพ ครอบคลุมและระบบส่งต่อ ที่ไร้รอยต่อ

2. All For Health

ส่งเสริมสุขภาพ และสนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสุขภาพดี แบบบูรณาการ และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน บนฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ



Goals

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ไม่น้อยกว่า 80 ปี
2. อายุคาดเฉลี่ยของการมีสุขภาพดี ไม่น้อยกว่า 72 ปี



พัฒนาจุดแข็งให้
เป็น Excellence



พัฒนาจุดอ่อนให้
เป็น Strength



สนับสนุนการพัฒนา
Support



โครงสร้างการบริหารงาน
เขตสุขภาพที่ 8



เขตสุขภาพที่ 8

คณะกรรมการอำนวยการเขตสุขภาพ (CEO)



R8WAY
MOPH

คณะกรรมการเขตสุขภาพ
(Regional Health Board)



ผู้อำนวยการเขตสุขภาพ(COO)

สคร.8

ศูนย์สุขภาพจิตที่ 8

รพ.จิตเวชเลยฯ

รพ.จิตเวชนครพนมฯ

รพ.มะเร็ิง

รพ.ธัญญารักษ์

วพบ.อุดรธานี

ศูนย์อนามัยที่ 8

ศูนย์วิทยฯ 8

อุดรธานี

สกลนคร

นครพนม

เลย

หนองคาย

หนองบัวลำภู

บึงกาฬ

หมายเหตุ :

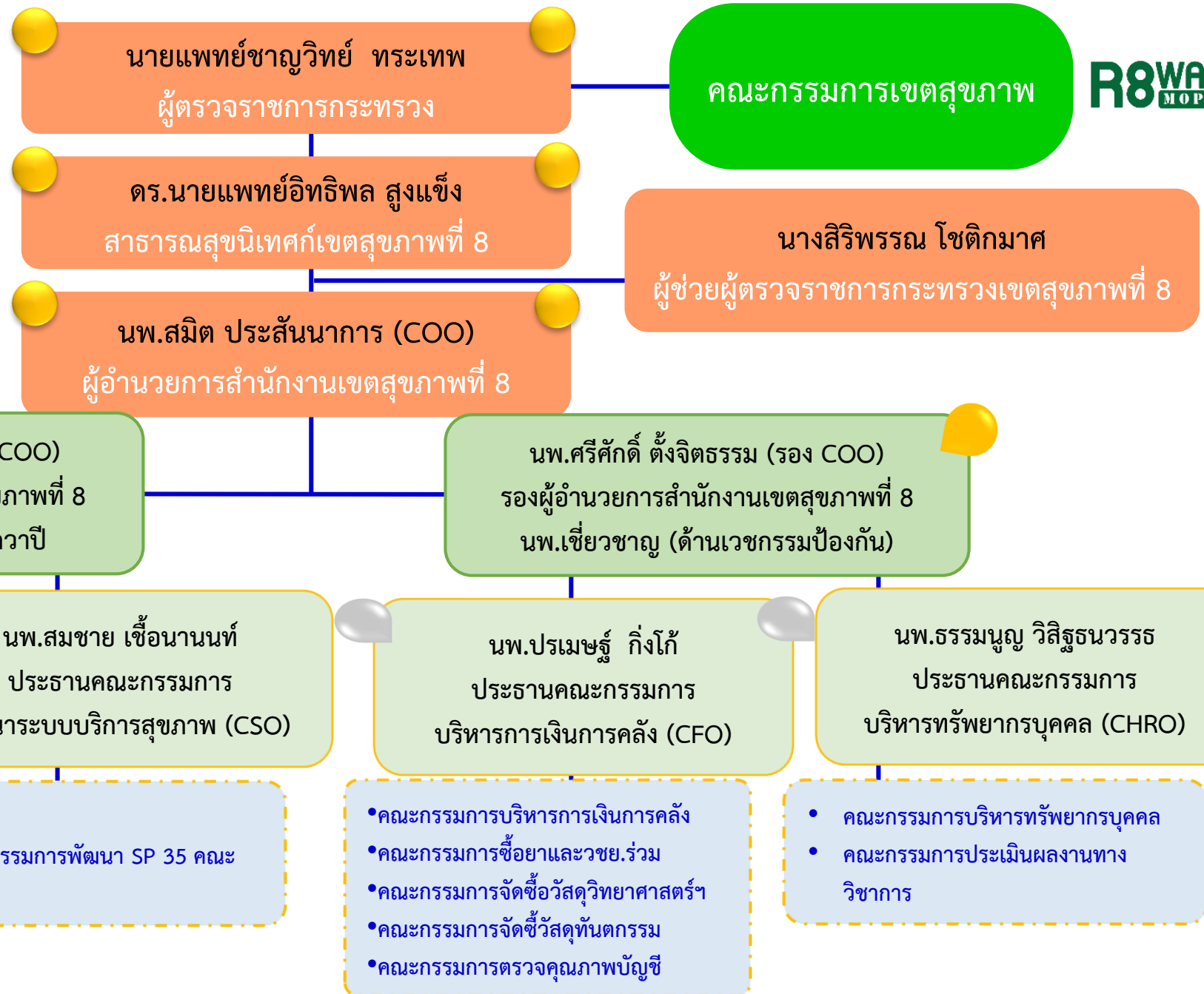
บังคับบัญชา

ประสานสนับสนุน



โครงสร้างการบริหารงาน เขตสุขภาพที่ 8

R8WAY
MOPH



บทบาทภารกิจและอัตรากำลัง สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

Full time = 35

Part time = 9

รวม 44

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ P=1

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ P=3

ตรวจสอบภายใน

กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ

CIO

- งานนโยบายแผนงานและยุทธศาสตร์
- งานข้อมูลข่าวสาร
- งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- งานควบคุมกำกับและประเมินผล
- งานตรวจราชการ
- งานด้านงบประมาณ
- งานวิจัยและโครงการพิเศษ

- นวก.สาธารณสุข 3
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 1
- นวก.คอมพิวเตอร์ 4
- เจ้าหน้าที่พัสดุ 1

Full time = 9

กรอบเดิม คำสั่ง 114/58 = 8

กรอบโครงสร้าง สป.60 = 6

กลุ่มงานบริหารการเงินการคลัง

CFO

- งานบริหารการเงินการคลัง
- งานบริหารและจัดการงบประมาณ
- การบริหารเวชภัณฑ์และวัสดุการแพทย์
- งานการเงินและบัญชี
- งานด้านงบประมาณ
- งานวิเคราะห์การเงินการคลัง

- เกสซ์กร 1 (P)
- นวก.สาธารณสุข 1
- นวก.เงินและบัญชี 3
- นักเทคนิคการแพทย์ 1 (P)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 1

Full time = 5, Part time = 2

กรอบเดิม คำสั่ง 114/58 = 8

กรอบโครงสร้าง สป.60 = 5

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

CHRO

- งานวางแผนทรัพยากรบุคคล
- งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- งานบริหารทรัพยากรบุคคล
- งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- งานระบบสารสนเทศและร่วมบริการ
- งานพัฒนาศายอาชีพและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

- นายแพทย์ 1 (P)
- เกสซ์กร 1 (P)
- พยาบาลวิชาชีพ 1 (P)
- นักทรัพยากรบุคคล 4
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 1

Full time = 5, Part time = 3

กรอบเดิม คำสั่ง 114/58 = 8

กรอบโครงสร้าง สป.60 = 5

กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

CSO

- งานยุทธศาสตร์ Service Plan
- งานบริหารจัดการ ระบบบริการสุขภาพ
- งานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ
- งานขับเคลื่อน Service Plan
- งานสร้างเสริมสุขภาพและควบคุมโรค

- นายแพทย์ 1
- เกสซ์กร 1
- พยาบาลวิชาชีพ 1
- นวก.สาธารณสุข 3

Full time = 6

กรอบเดิม คำสั่ง 114/58 = 10

กรอบโครงสร้าง สป.60 = 5

กลุ่มงานอำนวยการ

GM

- งานบริหาร
- งานสารบรรณงานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและยานพาหนะ
- งานนิติการ

- นักจัดการงานทั่วไป 1
- นิติกร 1
- นักวิชาการพัสดุ 1
- นวก.การเงินและบัญชี 1
- จพ.การเงินและบัญชี 2
- จพ.ธุรการ 1
- พนักงานขับรถ 2

Full time = 9

กรอบเดิม คำสั่ง 114/58 = 7

กรอบโครงสร้าง สป.60 = 7

เขตสุขภาพที่



ทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

เพื่อรองรับ **Service Plan**

อย่างไร ???

① การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ Service Plan

ถ่ายทอด

Service Plan

มอบ Focal point



19 Service Plan

R8WAY
MOPH

19 Service Plan

อุดธานี

สกลนคร

นครพนม

เลย

หนองคาย

หนองบัวลำภู

บึงกาฬ

ยุทธศาสตร์เน้นหนัก ปี 2561

6+1 Disease Control

PP&P
Excellence

Excellence

RTI (Pre-Post Crash)



1

Strength

NCD-DM



2

Strength

แม่และเด็ก



3

Service
Excellence

4

Strength

Sepsis



Governance
Excellence

5

Support

ระบบข้อมูล



6

Support

การเงินการคลัง



Disease Control

7

เขตสุขภาพที่

8

บริหารจัดการ

Service Plan

อย่างไร ???



② การบริหารจัดการ Service Plan

4Ps Operating Model

Planning, People, Process, Performance

การบริหารจัดการแนวตั้ง ตามโครงสร้างการทำงาน

LEADERSHIP



ขับเคลื่อนโดย

วิชาชีพ

6 Building blocks +

1. Health Service Delivery
2. Health Work Force
3. Health Information System
4. Technology Equipment & Medicine
5. Health System Financing
6. Leadership & Governance
7. Community or Other Stakeholder Participation

Health Information System = M&E

**Health
Service
Delivery**

GOALs

Access

Quality

Efficiency

Seamless



การประสานขับเคลื่อน Service Plan

R8WAY
MOPH

สนง.เขต

R8WAY
MOPH

CIO

CFO

CSO

CHRO

GM

สกร.8

ศจ.8

ศอ.8

ศว.8

รพ.มะเร็ง

รพ.จิตเวช

รพ.ธัญญาธิราช

38

SPs

SP สร.19 สาขาหลัก 3 สาขาย่อย

SP เขต 16 สาขา

7 จังหวัด

อุดรธานี

สกลนคร

นครพนม

เลย

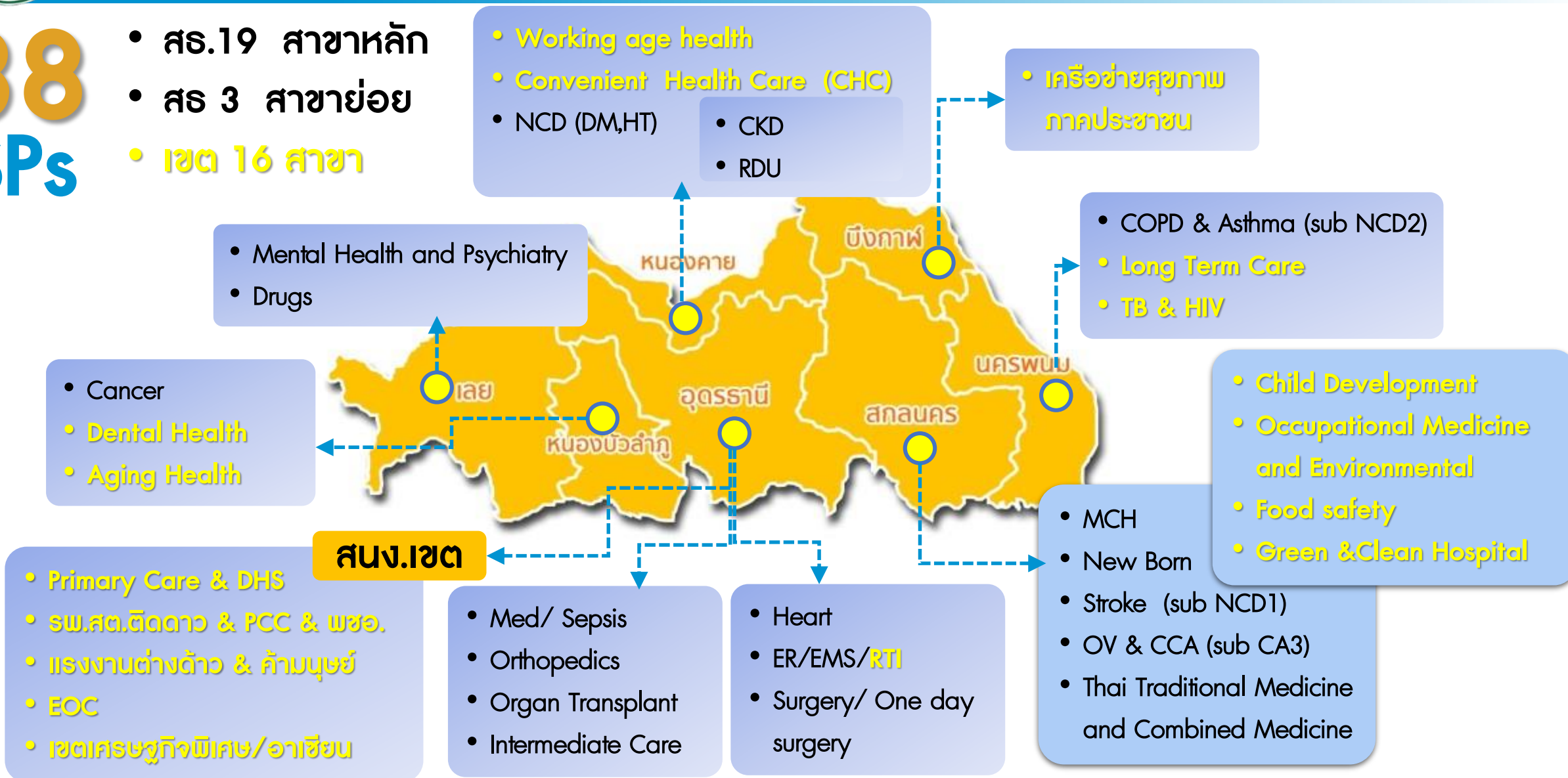
หนองคาย

หนองบัวลำภู

บึงกาฬ

38
SPs

- สร.19 สาขาหลัก
- สร 3 สาขาย่อย
- เขต 16 สาขา



เขตสุขภาพที่

8

มีขั้นตอนการจัดทำ

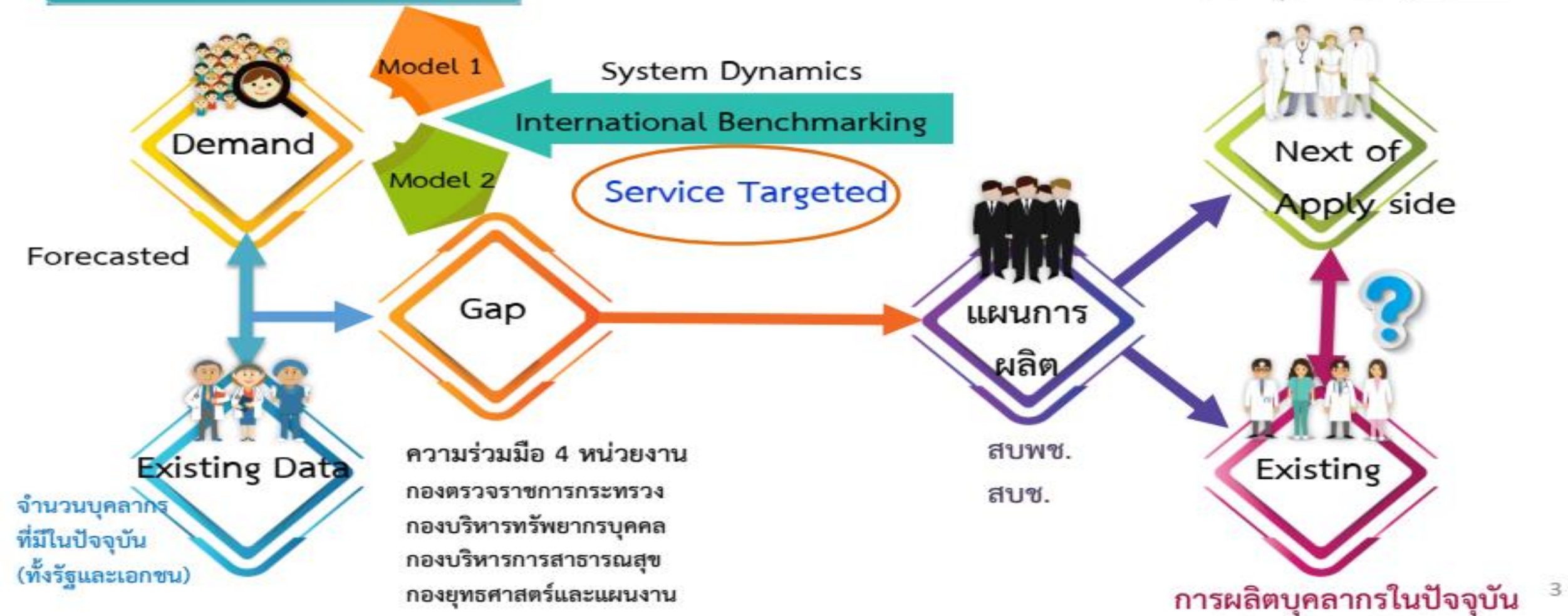
Human Resource Planning

อย่างไร ???



③ การจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

ที่มาและความสำคัญ



4 ขั้นตอน



โครงสร้างพื้นฐาน hardware

การวางแผนเพียงพอต่อ 1000 ประชากร ใน 5-10 ปี เขตสุขภาพ 1-12



8

Design Service Blueprint

จำนวนเตียงที่ควรจะเป็นราย รพ.
โดยอาศัยข้อมูล บริบทพื้นที่เป็นหลัก
(ขยาย ยุบ ควบรวม)

วางตำแหน่ง Excellence Center
รายเขตสุขภาพ



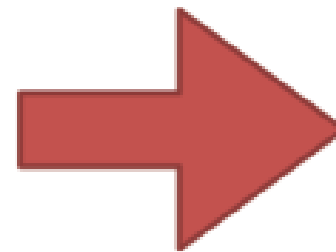
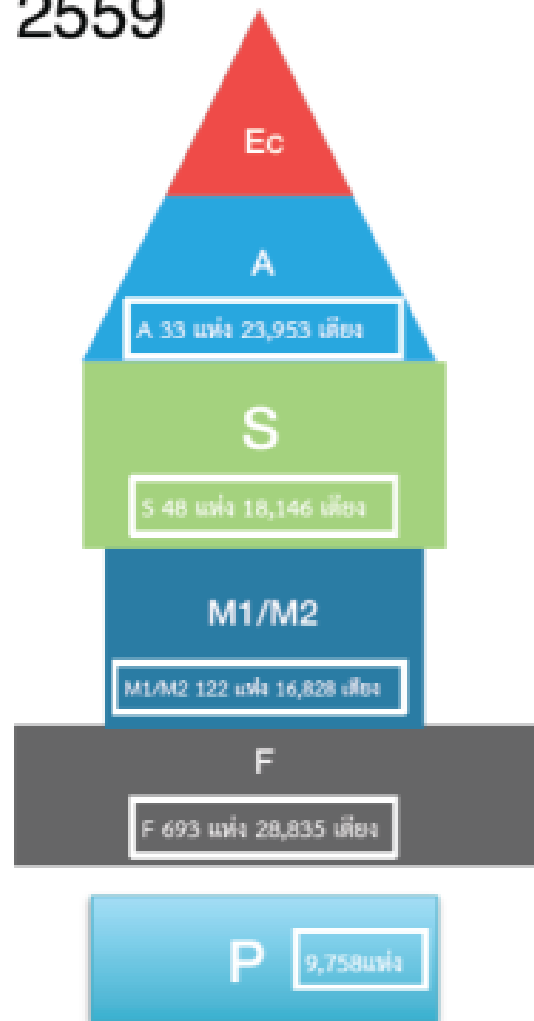
จัดสรร เพิ่ม/ลด เตียงในหน่วยบริการ
ที่ยังมีความต้องการ โดยใช้อัตราคงเตียง
จำนวนผู้ป่วย OPD และจำนวนการใช้เตียง
ตามความยากง่ายของโรค (RW) ตามระดับ รพ.

คำนวณบุคลากรรายหน่วย
โดยอิงจำนวนเตียงภาระงาน
ในปัจจุบัน (FTE)

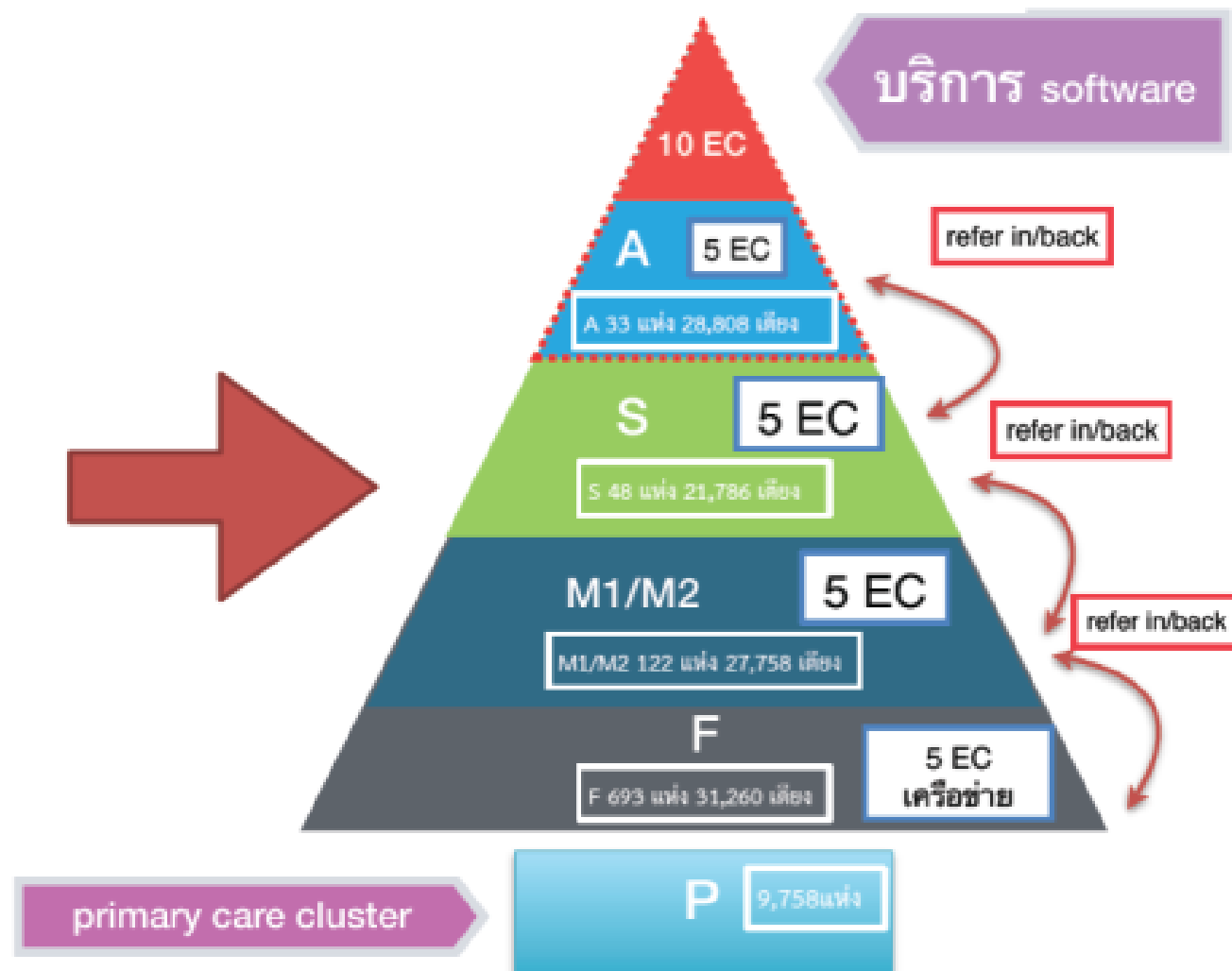
แนวคิดการจัดสรรเตียง

Service Delivery Transformation

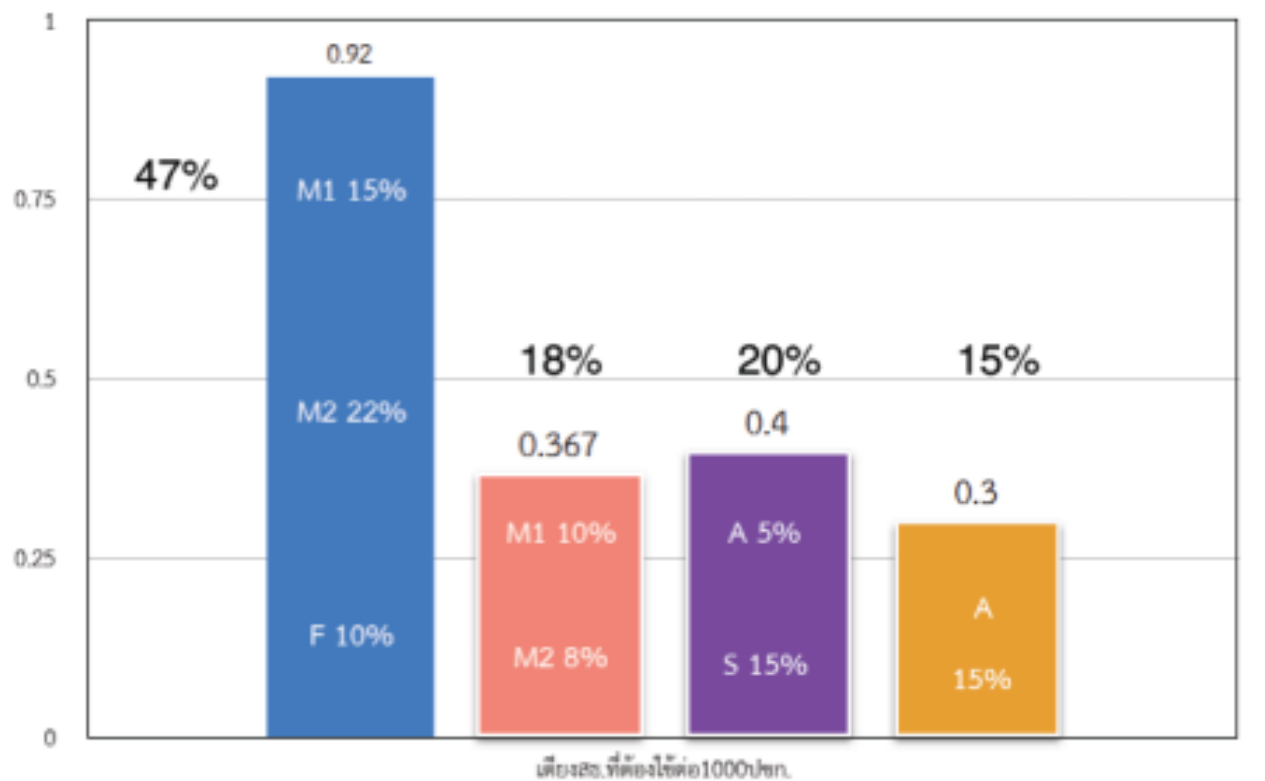
2559



2564



สัดส่วนเตียงสธ.ที่ต้องเพื่อให้ได้ถึงค่า 2:1000 ประชากรในระยะ5-10ปี



ร้อยละ

A = 20

S = 15

M = 55

F = 10

RW0-1.2 RW1.2-1.8 RW 1.8-3.0 RW >3.0

N=19,718,606 วันนอน



แผนกำลังคนด้านสุขภาพ
เพื่อรองรับ **Service Plan**
2561-2565

① Existing Data

7 จังหวัด ประชากร 5.45 ล้านคน



88

แห่ง

รพ.สต. **874** แห่ง

- S = 55 6.29%
- M = 404 46.22%
- L = 415 47.48%

PCC = 58 ทีม

EC=2

A(2) = 23.5

S(5) = 20.9

M (8) = 15.7

F(73) = 39.9

P(874)



A=2



S=5



M1=3



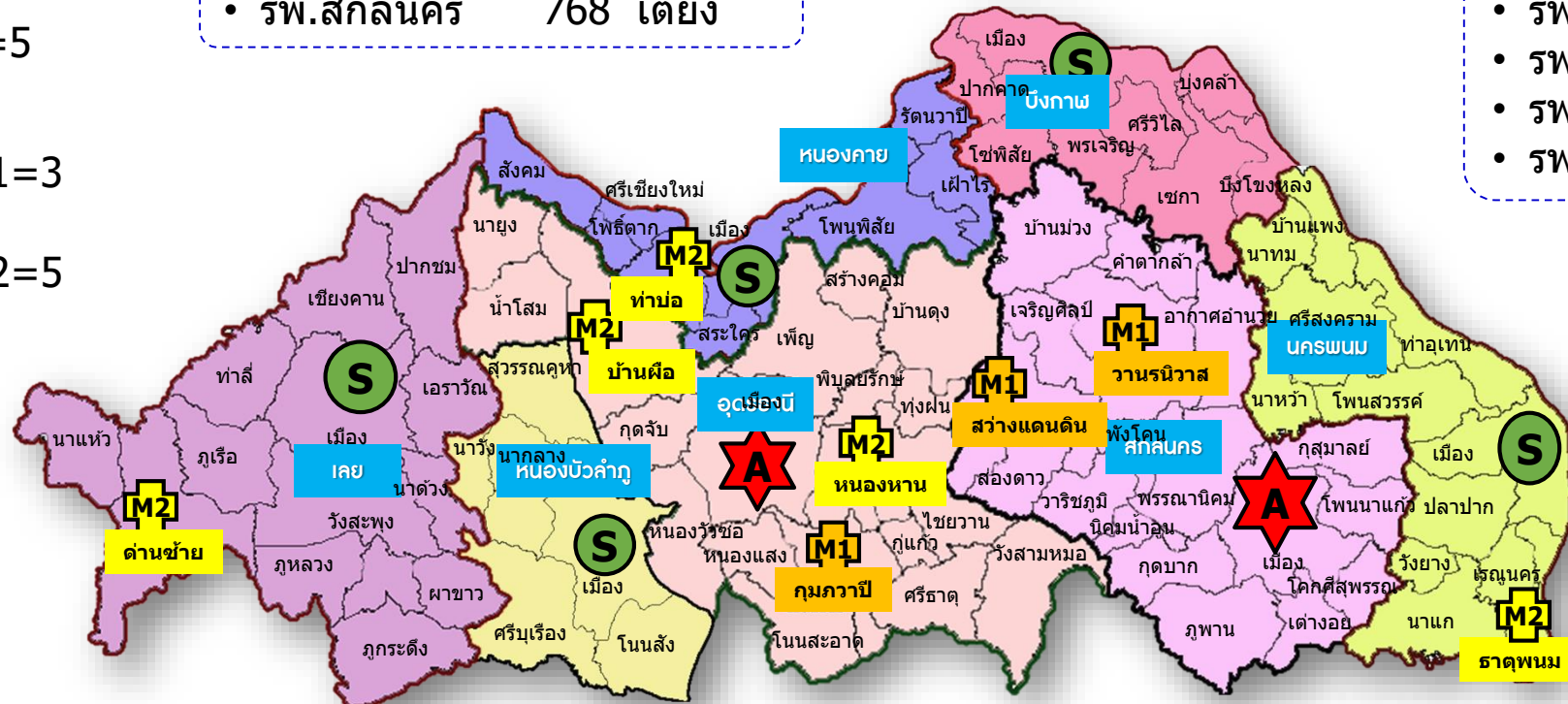
M2=5

A 2 แห่ง

- รพ.อุดรธานี 1,022 เตียง
- รพ.สกลนคร 768 เตียง

S 5 แห่ง

- รพท.เลย S 402 เตียง
- รพท.นครพนม S 345 เตียง
- รพท.หนองบัวลำภู S 300 เตียง
- รพท.หนองคาย S 349 เตียง
- รพท.บึงกาฬ S 200 เตียง



M2 5 แห่ง

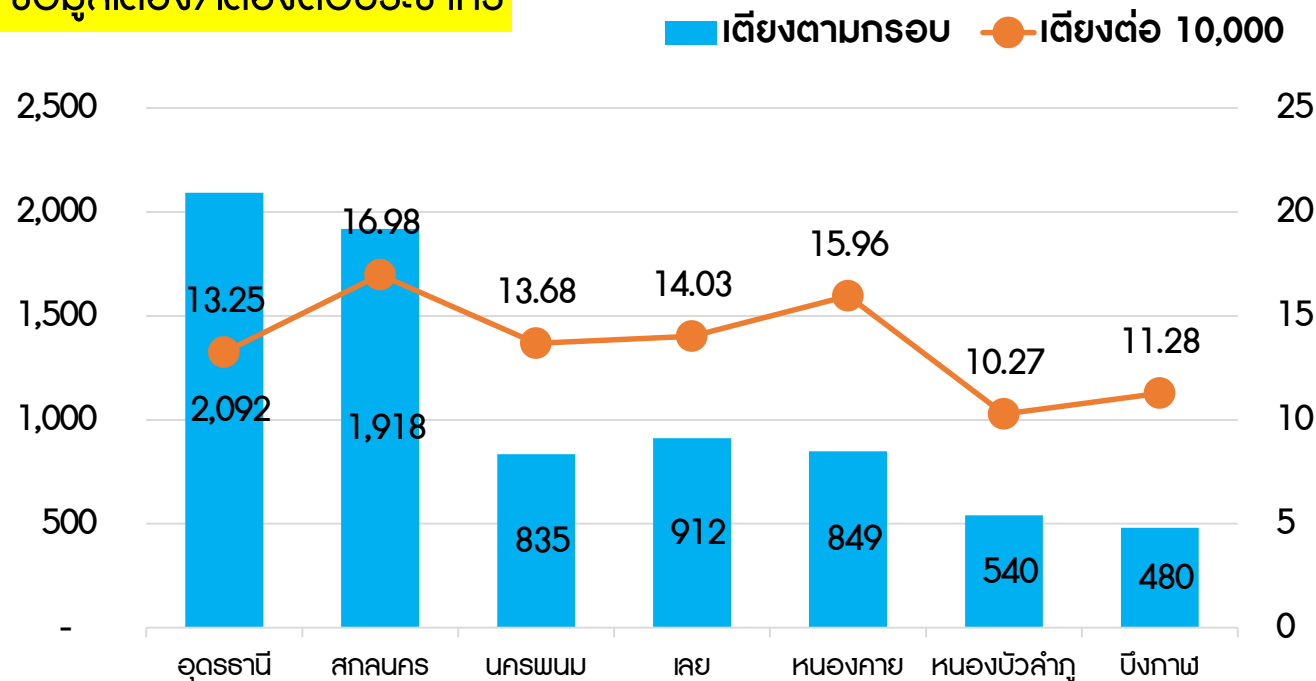
- รพร.ท่าบ่อ M2 200 เตียง
- รพช.บ้านผือ M2 90 เตียง
- รพช.หนองหาน M2 110 เตียง
- รพร.ธาตุพนม M2 120 เตียง
- รพร.ด่านซ้าย M2 60 เตียง

M1 3 แห่ง

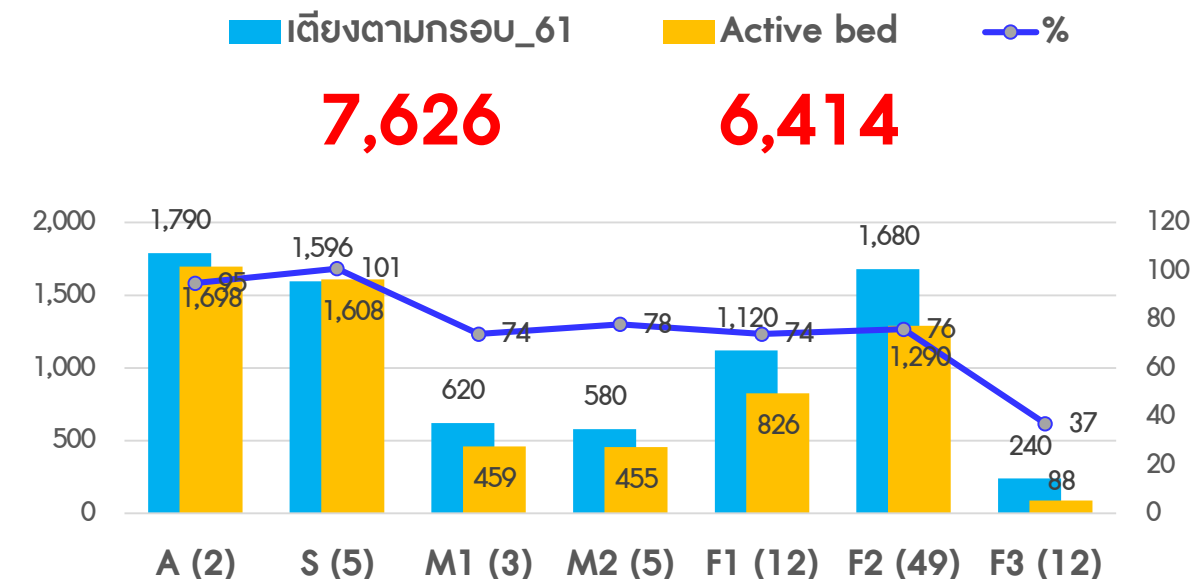
- รพช.กุมภวาปี M1 180 เตียง
- รพร.สว่างแดนดิน M1 320 เตียง
- รพช.วานรนิวาส M1 120 เตียง

① Existing Data

ข้อมูลเตียง/เตียงต่อประชากร



Active Bed เทียบเตียงตามกรอบ แยกตามระดับ รพ.



อัตราครองเตียง

6,424 84%

7,626 เตียง 13.99 : 10,000 POP

ปรับระดับศักยภาพ 2561-2565



รพ.ระดับ F1 5 แห่ง

รพ.ระดับ F2 1 แห่ง

รพ.ระดับ F3 4 แห่ง

ขยายเตียง 2561-2565



รพ.ระดับ S 4 แห่ง 385 เตียง

รพ.ระดับ M 3 แห่ง 190 เตียง

รพ.ระดับ F 18 แห่ง 472 เตียง



แผนคำขอการปรับระดับศักยภาพ ปี 2561-2565

R8WAY
MOPH

F1 ขอปรับเป็น M2 4 แห่ง

HRP 8 คน

รพ.โพธิ์พิสัย (F1) (120)
ขอปรับระดับเป็น M2 ปี 63

Active Bed 78

- กุมารเวชศาสตร์ 62 (1) มีจริง 1
- อายุรศาสตร์ 62 (2) มีจริง 1
- กุมารเวชศาสตร์ 63 (1)
- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 63 (1) มีจริง 0
- อายุรศาสตร์ 63 (1)
- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 64 (1)
- ศัลยศาสตร์ 64 (1) มีจริง 0

Active Bed 56

รพ.น้ำโสม (F1)
ขอลดระดับจาก F1 เป็น F2 ปี 61

- ไม่มีแผนบุคลากร ในปี 61-65

รพ.เขกา (F1) node
ขอปรับระดับเป็น M2 ปี 61

Active Bed 73

HRP 3 คน

- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 63 (1) 64 (1) มีจริง 1
- กุมารเวชศาสตร์ 63 (1) มีจริง 1
- ศัลยศาสตร์ มีจริง 1
- อายุรศาสตร์ มีจริง 2

HRP 5 คน

- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 62 (1) มีจริง 0
- ศัลยศาสตร์ 63 (1) มีจริง 0
- กุมารเวชศาสตร์ 62 (1) มีจริง 0
- วิสัญญีวิทยา 62 (1) มีจริง 0
- อายุรศาสตร์ มีจริง 2
- ออร์โธปิดิกส์ 65(1) มีจริง 0

รพ.วังสะพุง (F1) (121)
ขอปรับระดับเป็น M2 ปี 63

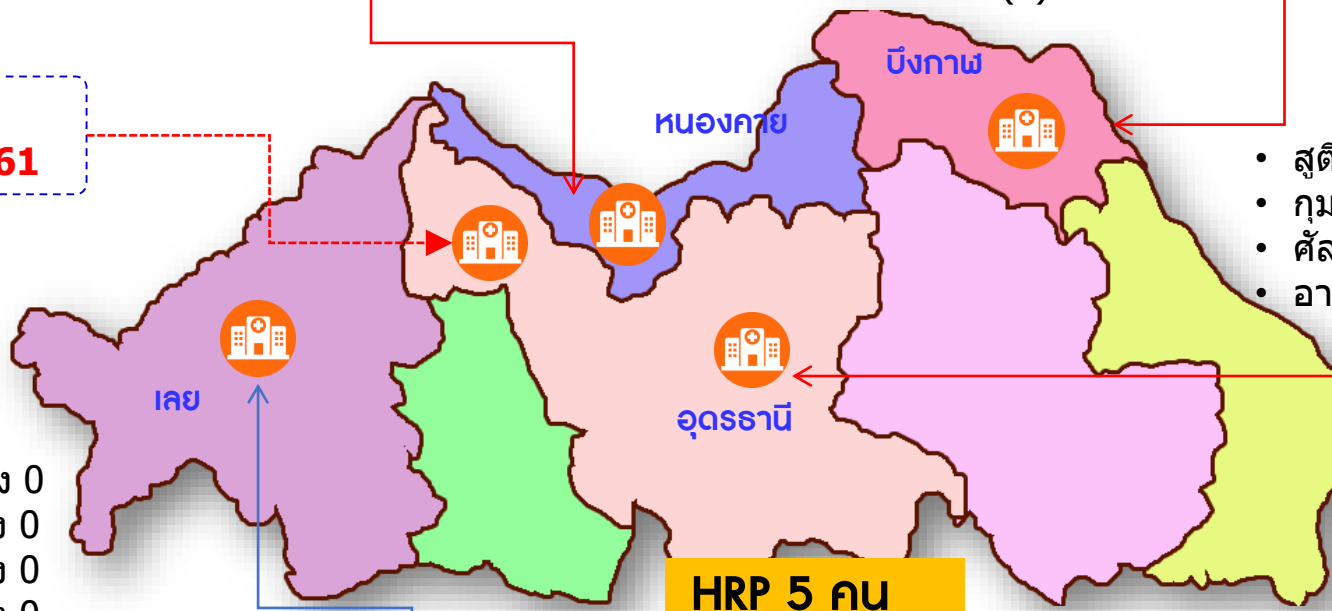
Active Bed 78

HRP 5 คน

- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 61 (1) มีจริง 0
- ศัลยศาสตร์ มีจริง 0
- อายุรศาสตร์ 63 (1) มีจริง 1
- กุมารเวชศาสตร์ 63 (1) มีจริง 2
- วิสัญญีวิทยา 62 (1) 64 (1) มีจริง 0
- ออร์โธปิดิกส์ มีจริง 1

Active Bed 93

รพ.บ้านดุง (F1) (120)
ขอปรับระดับเป็น M2 ปี 61 (120)
ขอปรับระดับเป็น M1 ปี 65 (180)



F2 = 1 แห่ง F3 = 4 แห่ง

รพ.เชียงคาน (F2)
ขอปรับระดับเป็น F1 ปี 65

HRP 3 คน

- กุมารเวชศาสตร์ 62 (1)
64 (1) มีจริง 0
- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 62 (1) มีจริง 0

รพ.หนองหิน (F3)
ขอปรับระดับเป็น F2 ปี 62

- ไม่มีแผนบุคลากร ในปี 61-65
(ไม่จำเป็นต้องมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ)

รพ.ประจักษ์ศิลปาคม (F3)
ขอปรับระดับเป็น F2 ปี 65

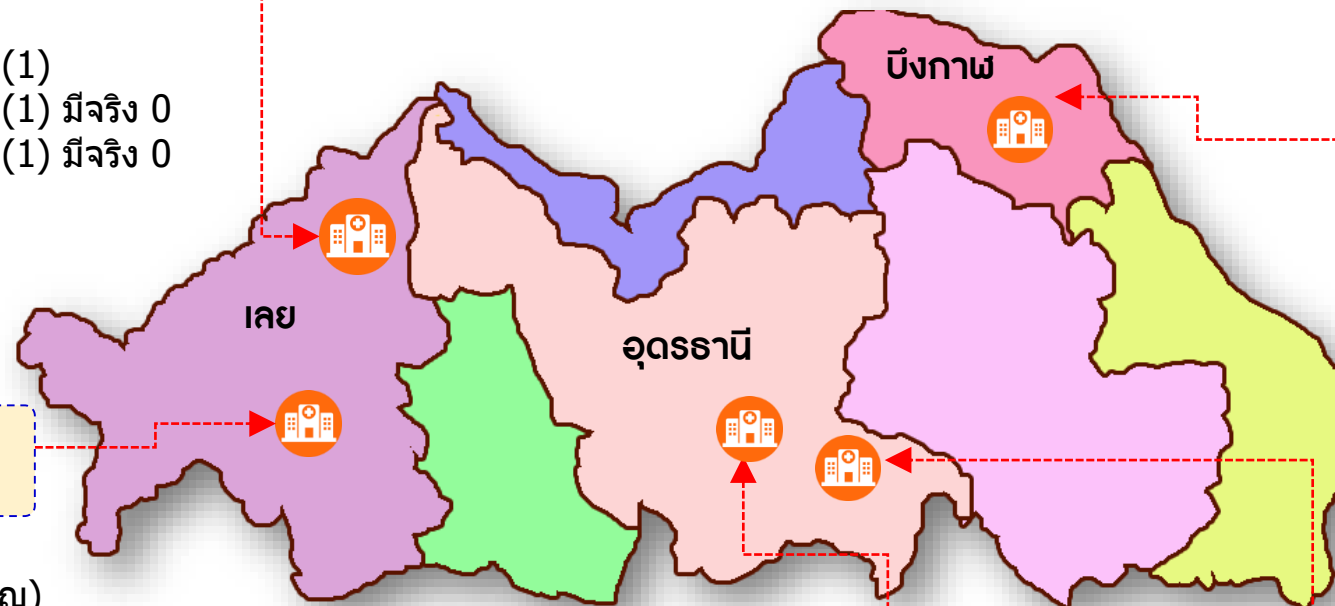
- ไม่มีแผนบุคลากร ในปี 61-65
(ไม่จำเป็นต้องมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ)

รพ.ภูแก้ว (F3)
ขอปรับระดับเป็น F2 ปี 65

- ไม่มีแผนบุคลากร ในปี 61-65
(ไม่จำเป็นต้องมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ)

รพ.เฝ้าไร่ (F3)
ขอปรับระดับเป็น F2 ปี 62

- ไม่มีแผนบุคลากร ในปี 61-65
(ไม่จำเป็นต้องมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ)



รพ.ระดับ S 4 แห่ง

HRP 11 คน

Active Bed 359

รพ.หนองคาย (S) (349 เตียง)

ขอขยาย 429 เตียง ปี 61

ขอขยาย 463 เตียง ปี 65

อายุรศาสตร์โรคไต	61 (1)
อายุรศาสตร์โรคระบบการหายใจและ	
ภาวะวิกฤตโรคระบบการหายใจ	61 (1)
ศัลยศาสตร์	62 (1)
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	62 (2)
ศัลยศาสตร์	63 (1)
วิสัญญีวิทยา	63 (1)
อายุรศาสตร์	63 (1)
ออร์โธปิดิกส์	64 (1)
อายุรศาสตร์มะเร็งวิทยา	64 (1)
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	64 (1)

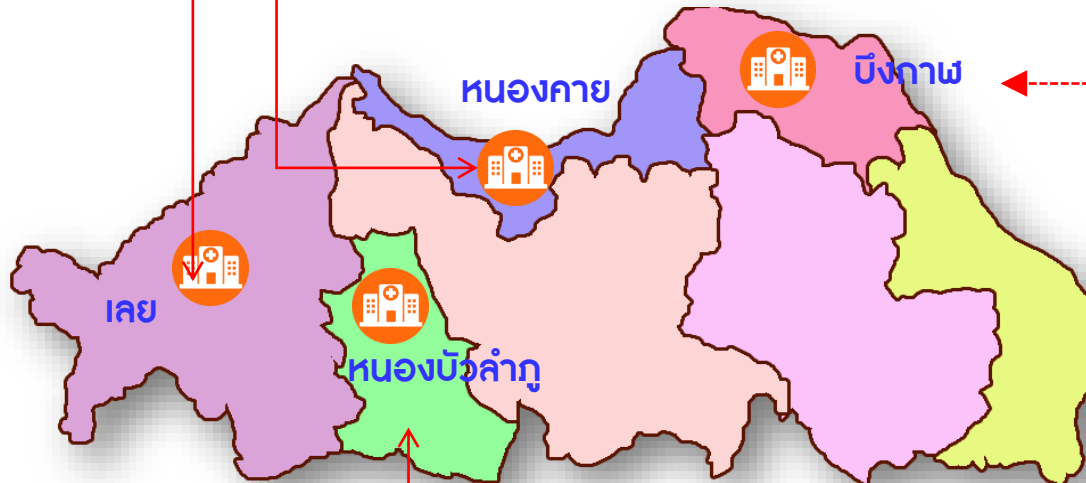
รพ.เลย (S ใหญ่) (402 เตียง)

• ขอขยาย 480 เตียง ปี 61

Active Bed 487

HRP 14 คน

- กุมารเวชศาสตร์ 61 (2)
- วิสัญญีวิทยา 61 (1)
- เวชศาสตร์ฟื้นฟู 61 (1)
- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 61 (1)
- อายุรศาสตร์ 61 (2)
- ศัลยศาสตร์ 62 (1)
- ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ 62 (1)
- เวชศาสตร์ฉุกเฉิน 62 (1)
- อายุรศาสตร์โรคข้อและรูมาติซึม 62 (1)
- นิติเวชศาสตร์ 63 (1)
- เวชศาสตร์ฉุกเฉิน 63 (1)



บึงกาฬ

Active Bed 278

รพ.หนองบัวลำภู (S ใหญ่) (300 เตียง)

ขอขยาย 350 เตียง ปี 63

รพ.บึงกาฬ (S) (200 เตียง)

ขอขยาย 240 เตียง ปี 61

ขอขยาย 260 เตียง ปี 63

Active Bed 184

HRP 7 คน

- กุมารเวชศาสตร์ 64 (1)
- จักษุวิทยา 64 (1)
- รังสีวิทยารินิจฉัย 64 (1)
- วิสัญญีวิทยา 64 (1)
- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 64 (1)
- โสต ศอ นาสิกวิทยา 64 (1)
- ออร์โธปิดิกส์ 65 (1)

HRP 9 คน

- กุมารเวชศาสตร์ 61 (1)
- กุมารเวชศาสตร์ 62 (1)
- จิตเวชศาสตร์ 62 (1)
- เวชศาสตร์ฉุกเฉิน 62 (1)
- ประสาทศัลยศาสตร์ 63 (1)
- ศัลยศาสตร์ 63 (2)
- ศัลยศาสตร์ 64 (2)

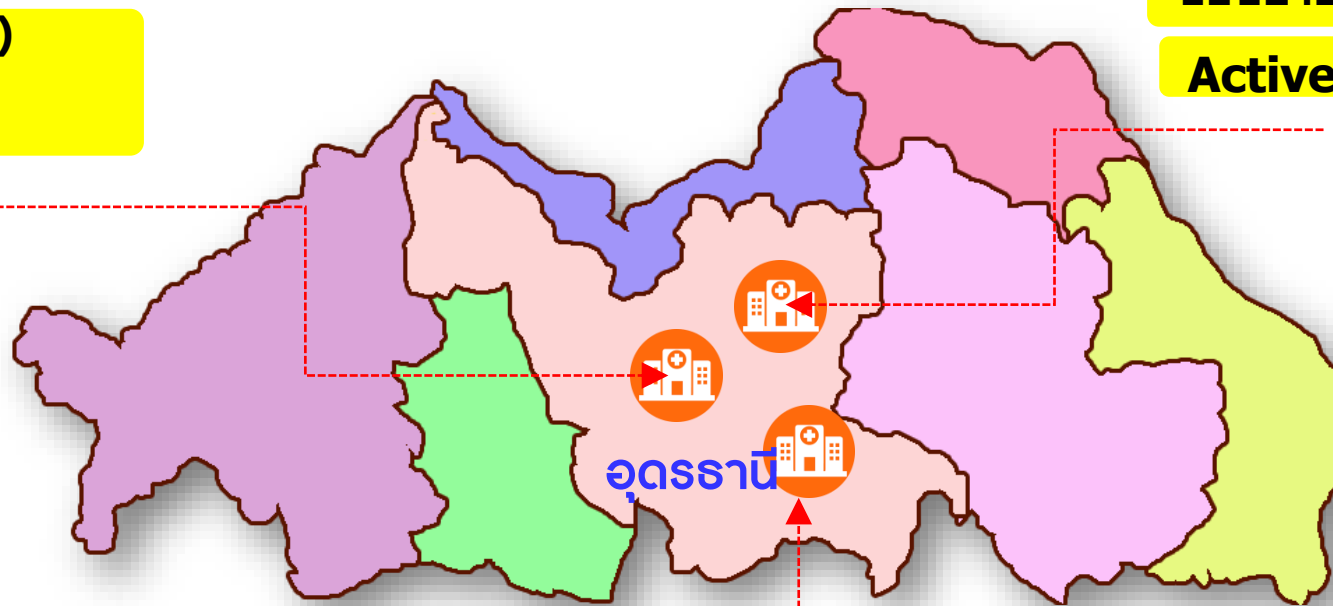
รพ.ระดับ M1=1, M2= 2 แห่ง

รพ.บ้านฝ้อ (M2) (90 เตียง)
 ขอขยาย 120 เตียง ปี 62
 ขอขยาย 150 เตียง ปี 65

Active Bed 70

HRP 7 คน

- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 61 (1)
- ศัลยศาสตร์ 62 (1)
- ศัลยศาสตร์ 64 (1)
- กุมารเวชศาสตร์ 62 (1)
- วิสัญญีวิทยา 62 (1)
- วิสัญญีวิทยา 64 (1)
- อายุรศาสตร์ 63 (1)



รพ.หนองหาน (M2)(110 เตียง)
 ขอขยาย 150 เตียง ปี 65

Active Bed 90

HRP 2 คน

- ศัลยศาสตร์ 62 (1)
- อายุรศาสตร์ 62 (1)

รพ.กุมภวาปี (M1) (180 เตียง)
 ขอขยาย 240 เตียง ปี 62
 ขอขยาย 270 เตียง ปี 65

Active Bed 174

HRP 7 คน

- วิสัญญีวิทยา 61 (1)
- ศัลยศาสตร์ 62 (1)
- ศัลยศาสตร์ 63 (1)
- ศัลยศาสตร์ออร์โทปิดิกส์ 62 (1)
- กุมารเวชศาสตร์ 62 (1)
- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 62 (1)
- อายุรศาสตร์ 62 (1)

รพ.ระดับ F1 4 แห่ง

รพ.วังสะพุง (F1) 90 เตียง

- ขอบขยายเตียง 100 เตียง ปี 61
- ขอบขยายเตียง 150 เตียง ปี 65

Active Bed 78

HRP 5 คน

- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 62 (1) มีจริง 0
- ศัลยศาสตร์ 63 (1) มีจริง 0
- กุมารเวชศาสตร์ 62 (1) มีจริง 0
- วิสัญญีวิทยา 62 (1) มีจริง 0
- อายุรศาสตร์ มีจริง 2
- ออร์โธปิดิกส์ 65 (1) มีจริง 0

รพ.น้ำโสม (F1) 60 เตียง
ขอบขยายเตียง 90 เตียง ปี 65

Active Bed 56

- ไม่มีแผนบุคลากร ในปี 61-65

รพ.ศรีสงคราม (F1) 60 เตียง

- ขอบขยายเตียง 80 เตียง ปี 61
- ขอบขยายเตียง 90 เตียง ปี 65

Active Bed 64

HRP 3 คน

- วิสัญญีวิทยา 62 (1) มีจริง 0
- กุมารเวชศาสตร์ 63 (1) 64 (1) มีจริง 0
- อายุรศาสตร์ มีจริง 1
- ศัลยศาสตร์ มีจริง 1



รพ.บ้านดุง (F1) (120)
ขอบขยายเตียง 180 เตียง ปี 65

Active Bed 93

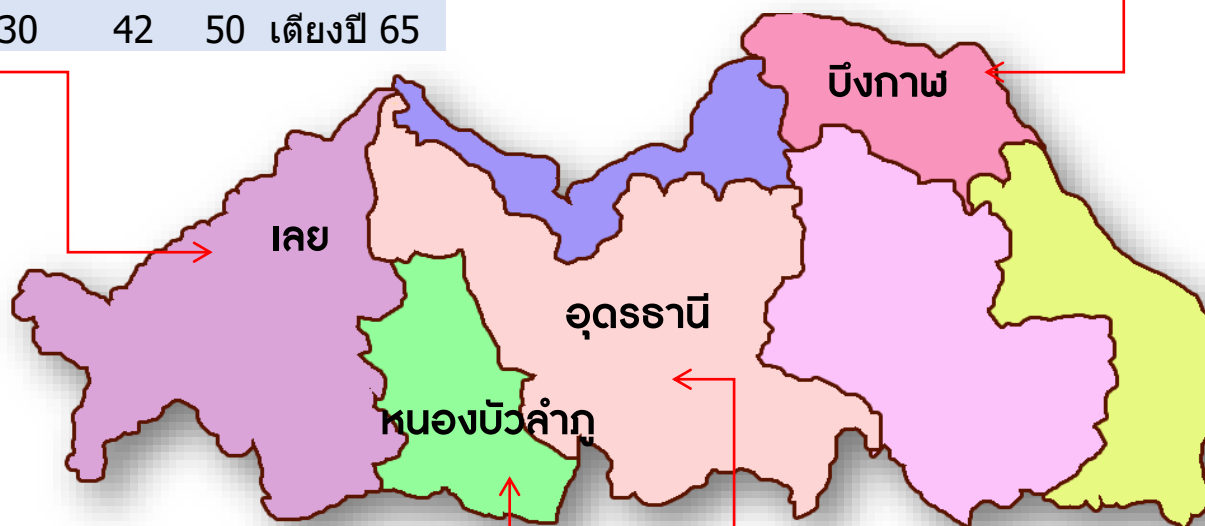
- สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 61 (1) มีจริง 0
- ศัลยศาสตร์ มีจริง 0
- อายุรศาสตร์ 63 (1) มีจริง 1
- กุมารเวชศาสตร์ 63 (1) มีจริง 2
- วิสัญญีวิทยา 62 (1) 64 (1) มีจริง 0
- ออร์โธปิดิกส์ มีจริง 1

HRP 5 คน

รพ.ระดับ F2-F3 ขอขยายเตียง 14 แห่ง

รพ.	ระดับ	เตียง	Active Bed	แผนขยายเตียง
รพ.ท่าลี่	F2	30	42	50 เตียงปี 61
รพ.เขียงคาน	F2	30	47	60 เตียงปี 61 90 เตียงปี 65
รพ.ปากชม	F2	30	42	50 เตียงปี 65

รพ.	ระดับ	เตียง	Active Bed	แผนขยายเตียง
รพ.โซ่พิสัย	F2	30	38	60 เตียงปี 65
รพ.บึงโขงหลง	F2	30	43	50 เตียงปี 61
รพ.พรเจริญ	F2	30	32	40 เตียงปี 61 60 เตียงปี 65



รพ.	ระดับ	เตียง	Active Bed	แผนขยายเตียง
รพ.สุวรรณคูหา	F2	30	20	40 เตียงปี 62
รพ.โนนสัง	F2	30	34	40 เตียงปี 63
รพ.นาหว้า	F2	30	23	40 เตียงปี 62

รพ.	ระดับ	เตียง	Active Bed	แผนขยายเตียง
รพ.กุแก้ว	F3	10	6	20 เตียงปี 63 30 เตียงปี 64
รพ.ประจักษ์ศิลปาคม	F3	10	6	20 เตียงปี 63 30 เตียงปี 64
รพ.หนองวัวซอ	F2	30	36	50 เตียงปี 62 60 เตียงปี 63
รพ.วังสามหมอ	F2	40	36	60 เตียงปี 63
รพ.กุดจับ	F2	50	44	60 เตียงปี 63



สรุปขอปรับระดับ/ขยายเตียง ปี 2561-2565

R8WAY
MOPH

2561

7,626 เตียง

13.99 : 10,000 POP

	A	S	M	F	Total
Existing	1,790	1,596	1,200	3,040	7,626
Forecast 65	1,790	2,100	1,390	3,510	8,790
Fill GAP	-	504	190	470	1,164

EC=2

A(2) = 23.5

S(5) = 20.9

M(8) = 15.7

F(73) = 39.9

P(874)

ตามโครงสร้าง (กบรศ. 21 ม.ค.61)

ขยายเตียง ปี 61-65

1,164 เตียง

2565 8,790 เตียง

16.12 : 10,000 POP

EC=2

A(2) = 20.36%

S(5) = 23.89%

M(12) = 15.81%

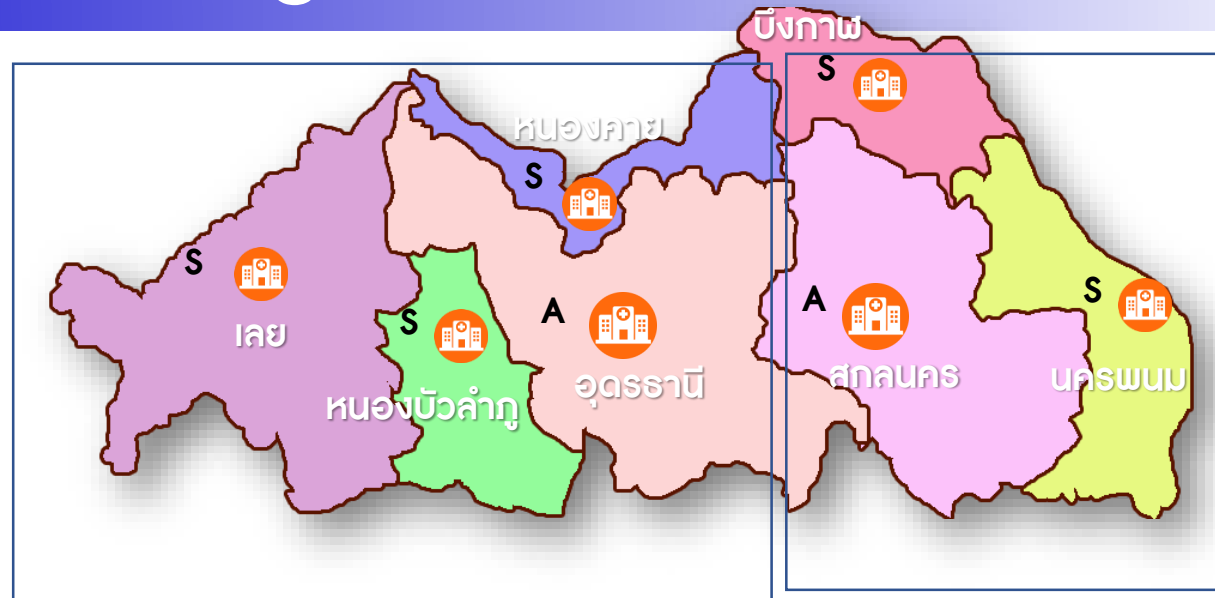
F(69) = 34.58%

P(874)

③ Planning & Matching

Excellence Center

	Level	
	อุดรธานี	สกลนคร
หัวใจ	1	2
มะเร็ง	1	1
อุบัติเหตุ	1	2
ทารกแรกเกิด	2	2
เปลี่ยนถ่ายอวัยวะ	2	3



	Level	
	อุดรธานี	สกลนคร
หัวใจ	1+	1
มะเร็ง	1	1
อุบัติเหตุ	1	1
ทารกแรกเกิด	1	1
เปลี่ยนถ่ายอวัยวะ	1	2

④ Human Resource Planning

ประวัติการ recruit บุคลากร



ประเภท	ปี 60	ปี 61
แพทย์	146	137
เภสัช	32	36
พยาบาล	701	526

	แพทย์	ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกร	นักเทคนิค/ นักกายภาพ นักวิทย์	นักรังสีฯ	นักโภชนาการ
กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน(ขั้นต่ำ)	1,606	500	7,870	685	535	370	203
มีอยู่	1,212	344	7,731	674	365	253	79
ต้องเพิ่มตามการขยายเตียง	161	75	1,192	46	22	22	26
รวมต้องมี	1,767	575	9,062	731	557	392	229
ต้องเพิ่มทั้งหมด	555	251	1,635	95	222	144	150

เขตสุขภาพที่

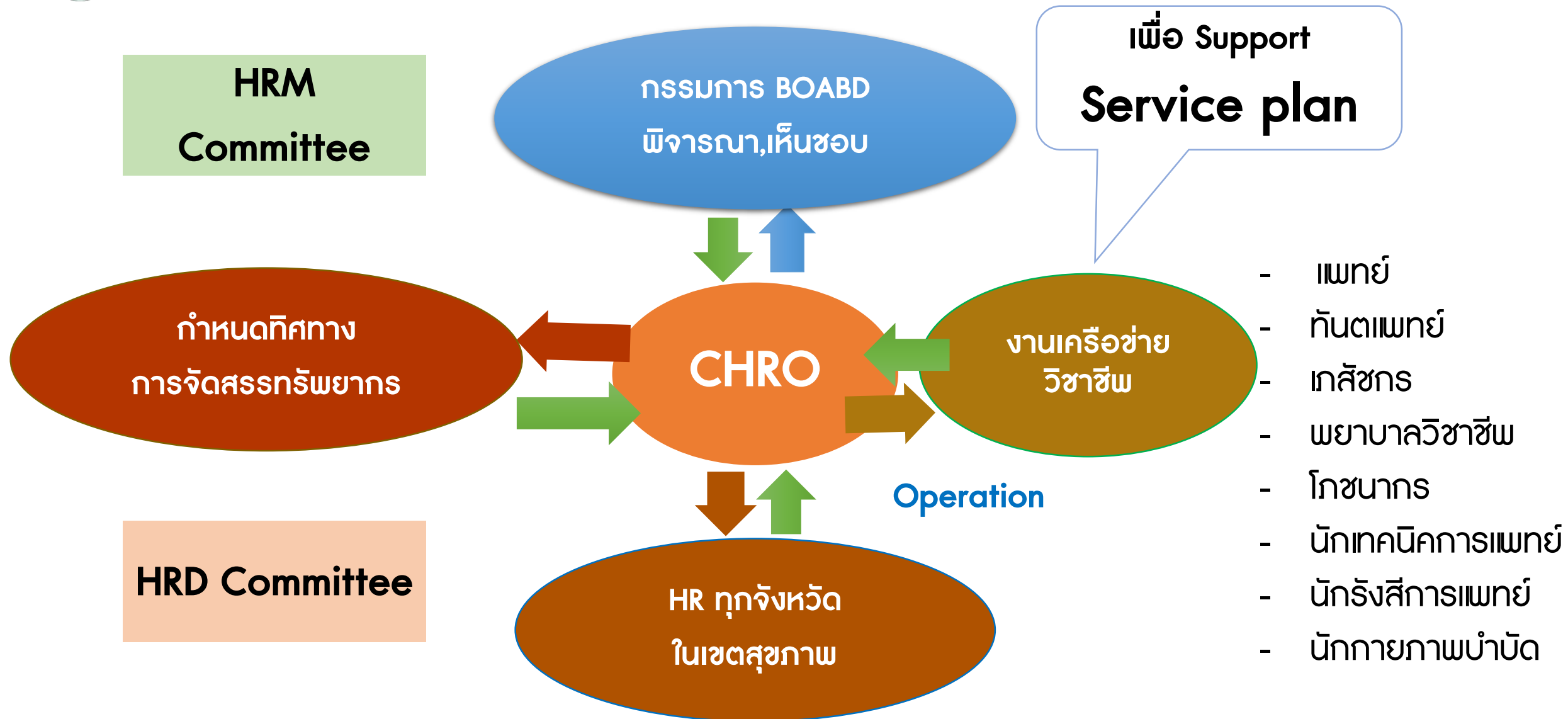
8

มีการบริหารจัดการ

Human Resource

อย่างไร ???





1

HRM

แผนกำลังคนด้านสุขภาพ
ทุกสาขาวิชาชีพ

งานจัดสรรกำลังคน

- ข้าราชการ
- นักเรียนทุน
- แพทย์ประจำบ้าน

งาน อวช.

- พยาบาล, นวท.สาธารณสุข
- 5 สายงาน
- แพทย์ 17 สาขา

การวิเคราะห์เพื่อการ
จัดการ เงินเดือนและ
ค่าตอบแทน

การจัดการ
ระบบข้อมูลคน

กรอบอัตรากำลัง รพศ./รพท./รพช.

กรอบอัตรากำลังเฉพาะทาง (แพทย์, พยาบาล)

การพัฒนาบุคลากร HRD

2

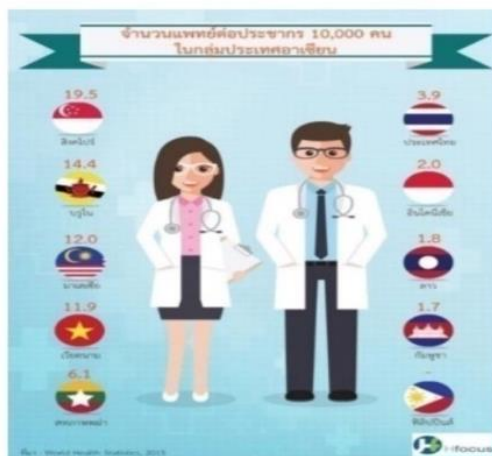
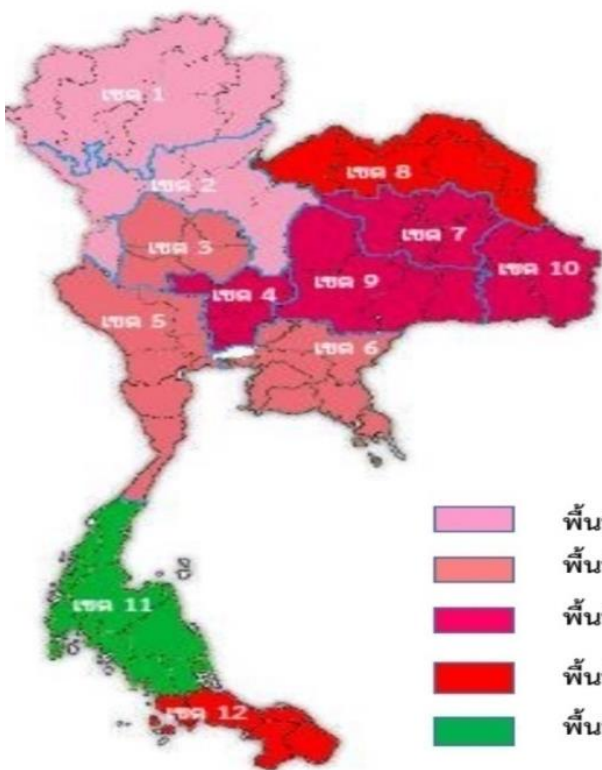
- แผนพัฒนาบุคลากรจากงบประมาณ
- แผนพัฒนาวิชาชีพ (เครือข่ายวิชาชีพ)
- แผนพัฒนาบุคลากร เขตสุขภาพที่ 8
- การ verified และ priority เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร และจัดสรรทรัพยากร
- การพัฒนาบุคลากรตาม service plan
- การพัฒนาหลักสูตรเองสำหรับบุคลากร 1.ทักษะทางวิชาชีพ 2.solf skill
- การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ



ทิศทาง ความท้าทายที่สำคัญ

1. มีกำลังคนบางสายงานต่ำสุด

ตัวอย่าง สัดส่วนอัตรากำลังสายงานแพทย์ 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)

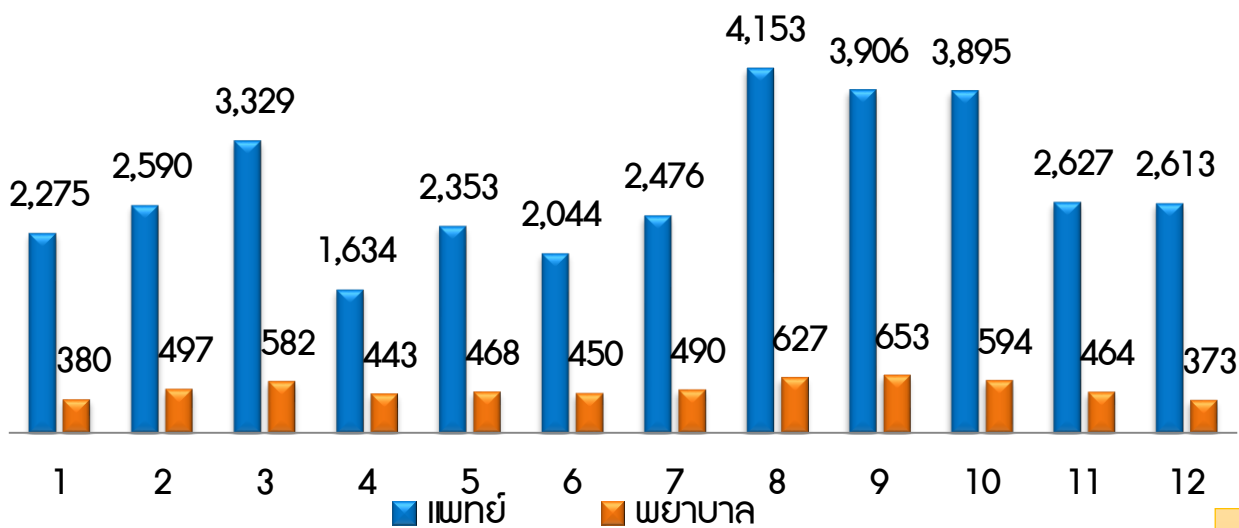
หมายเหตุ สัดส่วนแพทย์ : ประชากร เท่ากับ 1:2,500 ที่มา world health statistics,2015

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2560)

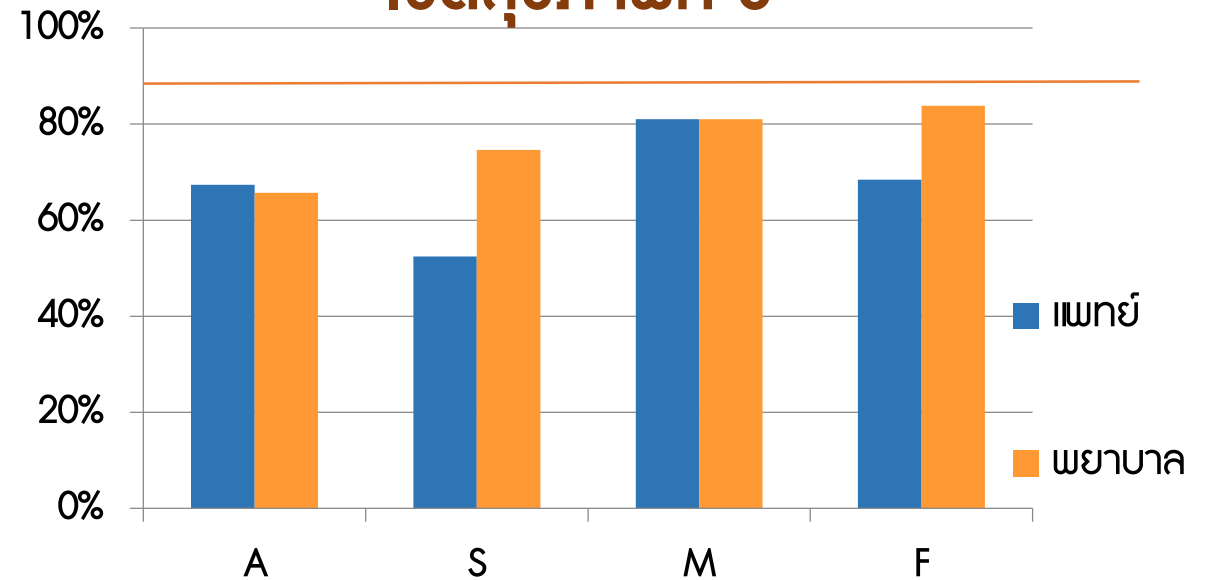
ทิศทาง ความท้าทายที่สำคัญ

2. การกระจายกำลังคน

สัดส่วนแพทย์และพยาบาลรายเขต
ต่อ ประชากร ปี 2558



สัดส่วนแพทย์และพยาบาล ต่อ FTE ปี 2560
เขตสุขภาพที่ 8



3. การผลิตและพัฒนาบุคลากรภายในเขต สถาบันทางวิชาการ (แหล่งผลิต, แหล่งพัฒนา)

เป้าหมาย

จังหวัด1
(สสจ./รพศ./
รพท.)

จังหวัด2
(สสจ./รพศ./
รพท.)

จังหวัด3
(สสจ./รพศ./
รพท.)



เขต8 รับผิดชอบ
ดึงข้อมูลทั้งหมดในเขต
(เดือนละ 1 ครั้ง)



Reports

Applications



ข้อมูล : ทราบสถานการณ์
จุดเน้น HROPS ที่ Update

ระบบรายงานเพิ่มเติมที่ต้องการ เช่น
รายงานกรอบอัตรากำลัง/รายงาน
การกระจายบุคลากรตามตำแหน่ง /
รายงานอื่นๆจากการคิดวิธีตามเงื่อนไข
ที่ต้องการ

ระบบการเข้าดูข้อมูลส่วนตัว กพ.7/
เงินเดือน/เครื่องราชฯ/การลา/การ
ฝึกอบรม

ระบบการย้าย/สับเปลี่ยน (บุคลากร
สามารถแจ้งความจำเป็นในการย้ายด้วย
ตัวเอง)

ระบบการลาออนไลน์

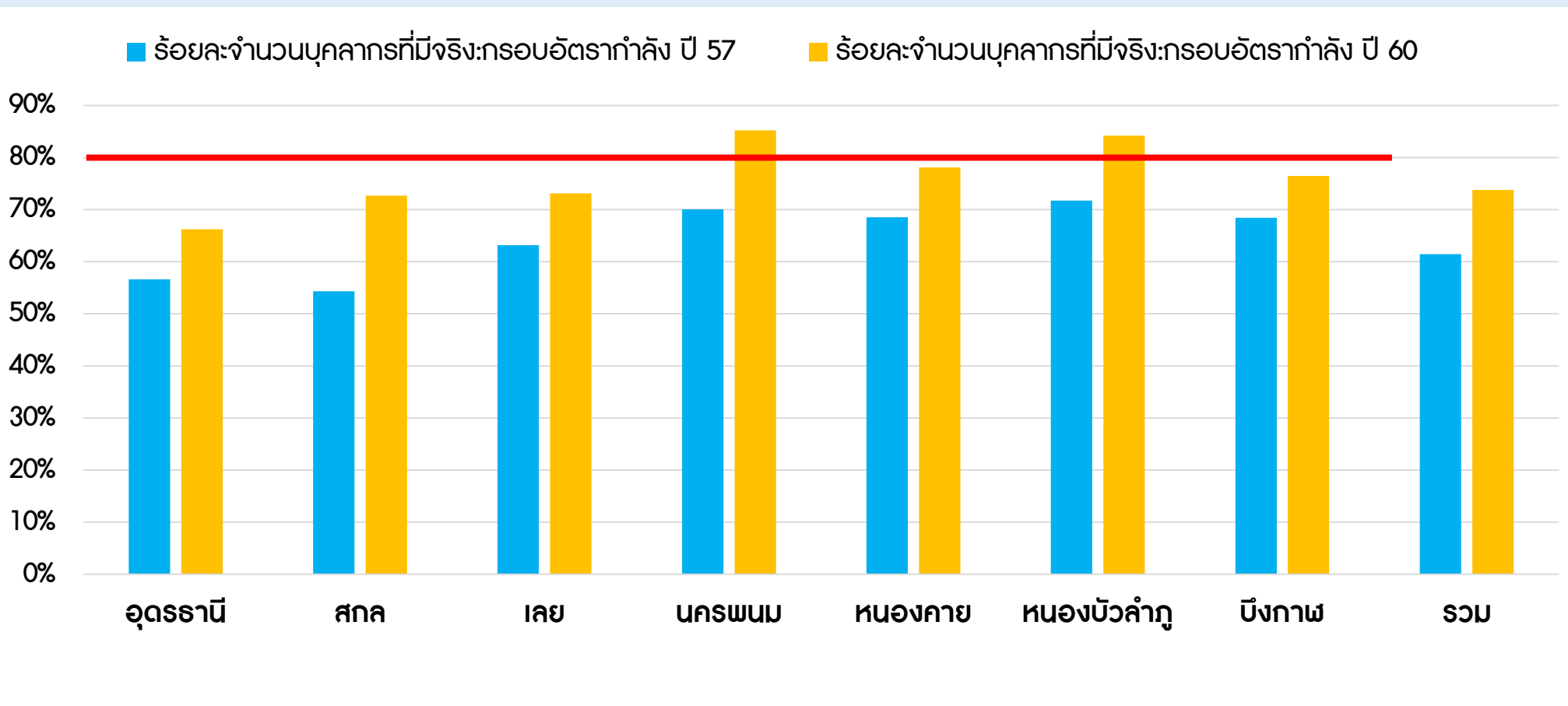
ระบบตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลในการ
เลื่อนชั้น

ระบบวิเคราะห์ส่วนขาดในการฝึกอบรม
ความรู้ของบุคลากร

ระบบแจ้งเตือนการรายงานตัวกลับจาก
การลาศึกษาต่อ

การกระจายทรัพยากรบุคคล

ร้อยละของจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ต่อกรอบอัตรากำลัง

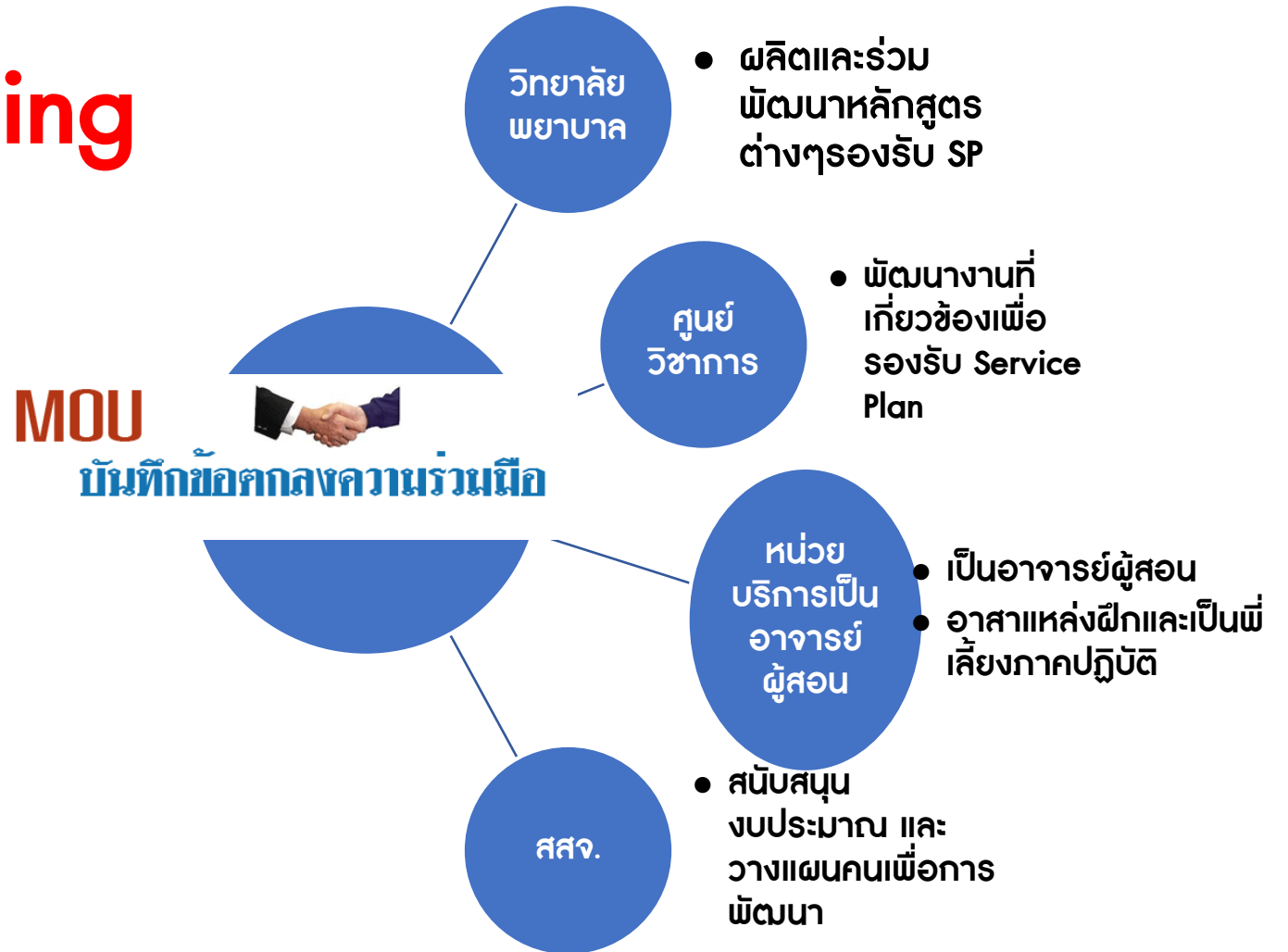


เป้าหมาย

Joint Venture training Model



การพัฒนาบุคลากรภายในเขต



เป้าหมาย

การพัฒนาในตนเอง

หลักสูตร สำหรับพยาบาลวิชาชีพ

ส่งเสริมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

เภสัชกร	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC
นักกายภาพบำบัด	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC
ทันตแพทย์	อบรมระยะสั้นเพื่อปฏิบัติงานใน PCC

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

ความท้าทาย

1. ความขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพ (บุคลากรต่อประชากรน้อย)
2. การขยายตัวของ Service Plan ยกระดับของ รพ.และปริมาณการให้บริการของ รพ. (กรอบอัตรากำลังยังเป็นปี 56)
3. เขตฯ 8 เป็นพื้นที่ไม่ค่อยเป็นที่ถูกเลือก เช่น แพทย์ใช้ทุน แพทย์เฉพาะทาง (มีทุนแต่ไม่มีคนมาสมัคร)

1. เครือข่ายวิชาชีพ
2. กติกาการกระจาย
3. ผลการกระจาย
4. การช่วยกันพัฒนาบุคลากรในเขต



Blueprint HRP

Strategic HRD (Hard Skill)

1. KM

2. พัฒนา Intern

3. R2R

3 ร่อง เสริมศักยภาพวิชาชีพ



1. พยาบาลบำบัดทดแทนไต
2. พยาบาลผู้ป่วยวิกฤตผู้ใหญ่
3. พยาบาลดูแลผู้สูงอายุ (Care Manager)
4. พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป
5. พยาบาลผู้ป่วยจิตเวช
6. พยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน
7. พยาบาลเวชปฏิบัติทางตา
8. วิทยาลัยพยาบาล
9. พยาบาลแบบประคับประคองผู้ป่วยระยะสุดท้าย
10. ผู้ช่วยพยาบาล
11. พยาบาลวิชาชีพ/นักวิชาการสาธารณสุข ด้านยาเสพติด

รวม 11 หลักสูตร (วิชาชีพพยาบาล)

คำถาม 4 ข้อที่ควรตอบ

1. Where are you go?
2. Where are you now?
3. How do you get there?

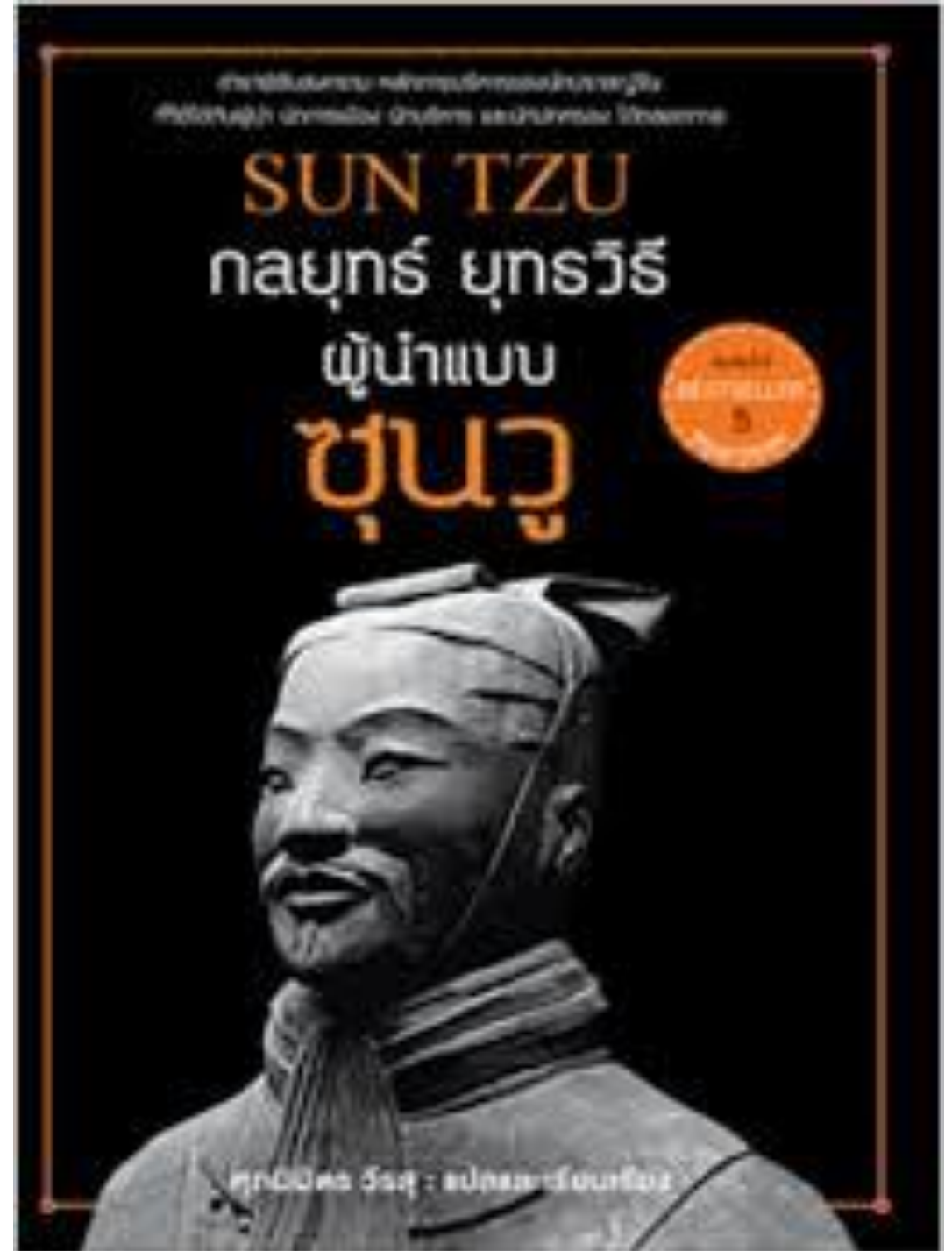
What is the environment --- Internal or External

คำถามข้อ 4 นี้ จะเป็นตัวแปรสำคัญ ที่จะบอกเราได้ว่า

ภายนอกรอบข้างเราเป็นคู่แข่งที่สูดยอด
หรือ ภายในเราย่ำแย่ จนทำอย่างไรก็ไปไม่ถึง

“รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งไม่แพ้ร้อยครั้ง
รู้เราไม่รู้เขา ชนะหนึ่งแพ้หนึ่ง
จะแพ้ทุกการรบ”

-ซุนวู-





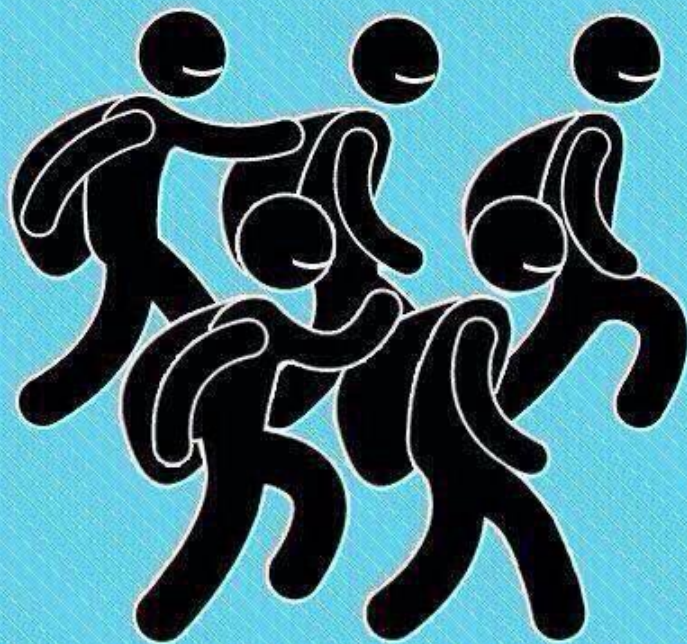
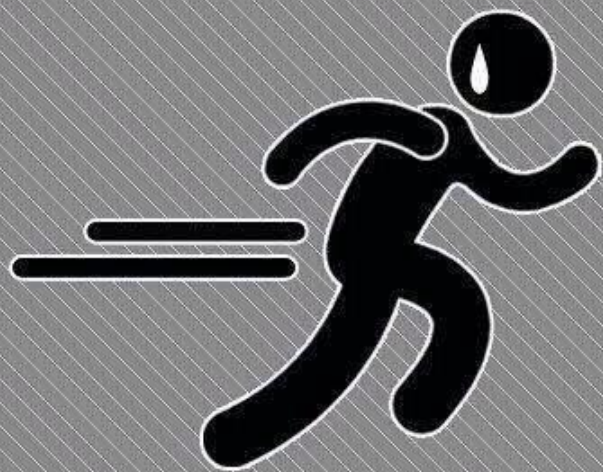
ubuntu

(oo-BUUN-too)

*I am who I am
because of who
you are*



ถ้าจะไปเร็ว
ไปคนเดียว



ถ้าจะไปไกล
ไปด้วยกัน

#สุภาพดีอัฟริกัน

R8 WAY

วิถีทางการทำงานของเขต 8

Vision with action can change the world



“Together we can be stronger, and make our country, and the world change for better Health”



รวมพลังภาคี เพื่อประชาชนสุขภาพดีและยั่งยืน

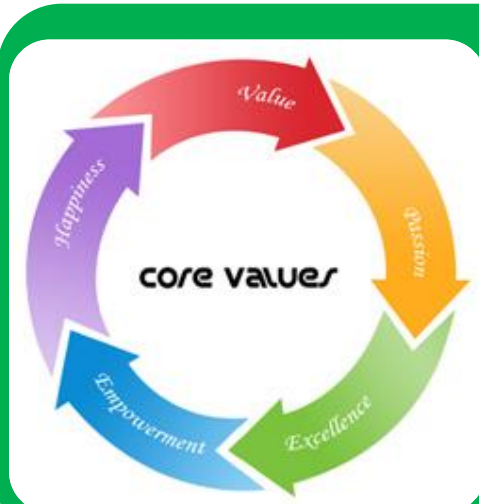
MISSION

1. Health For All

2. All For Health

จัดระบบบริการสุขภาพตั้งแต่ระดับปฐมภูมิจนถึงบริการศูนย์ความเป็นเลิศที่มีคุณภาพ ครอบคลุมและระบบส่งต่อ ที่ไร้รอยต่อ

ส่งเสริมสุขภาพ และสนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสุขภาพดีแบบบูรณาการ และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน บนฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ



- M** Mastery
เป็นนายตัวเอง
- O** Originality
สร้างสิ่งใหม่
- P** People Centered Approach
ใส่ใจประชาชน
- H** Humility
ถ่อมตน อ่อนน้อม



Goals

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ไม่น้อยกว่า 80 ปี
2. อายุคาดเฉลี่ยของการมีสุขภาพดี ไม่น้อยกว่า 72 ปี

R8WAY MOPH



Thank You