



R8WAY
MOPH

การบริหารจัดการระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

เป้าหมายที่ต้องการ



- มีข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อน
- สามารถใช้ บริหารจัดการ การวิเคราะห์อัตรากำลัง ทำนายแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงเพื่อวางแผนกำลังคน

ประเมินการลงข้อมูลในระบบ HROPS (ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน) และ ใช้ข้อมูล
ในเว็บ HR เขต (ในการบริหารจัดการ)

สิ่งที่มีอยู่

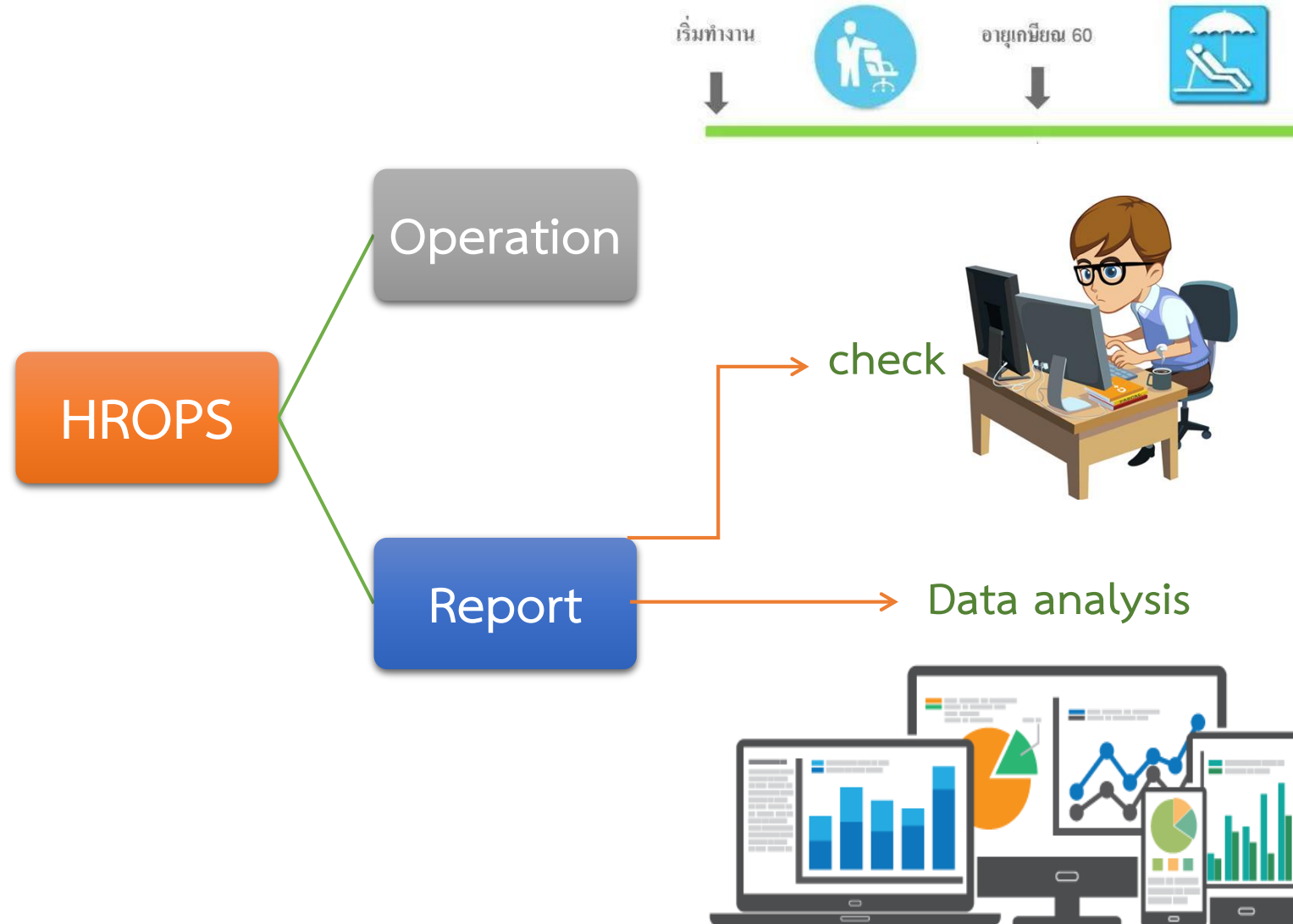
- ระบบ HROPs



ข้อจำกัด

- ระบบ HROPs ยังไม่มีระบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบริหารที่ดีพอ
ส่วนใหญ่เป็นการใช้ข้อมูล operation ในกระบวนการทำงานของ HR
- ความ update และเที่ยงตรงของข้อมูล

การบันทึกข้อมูลในระบบ HROPS





ระบบฐานข้อมูลบุคลากร เขตสุขภาพที่ 8 เวอร์ชัน 1.1.1



รายงาน

จำนวนบุคลากร

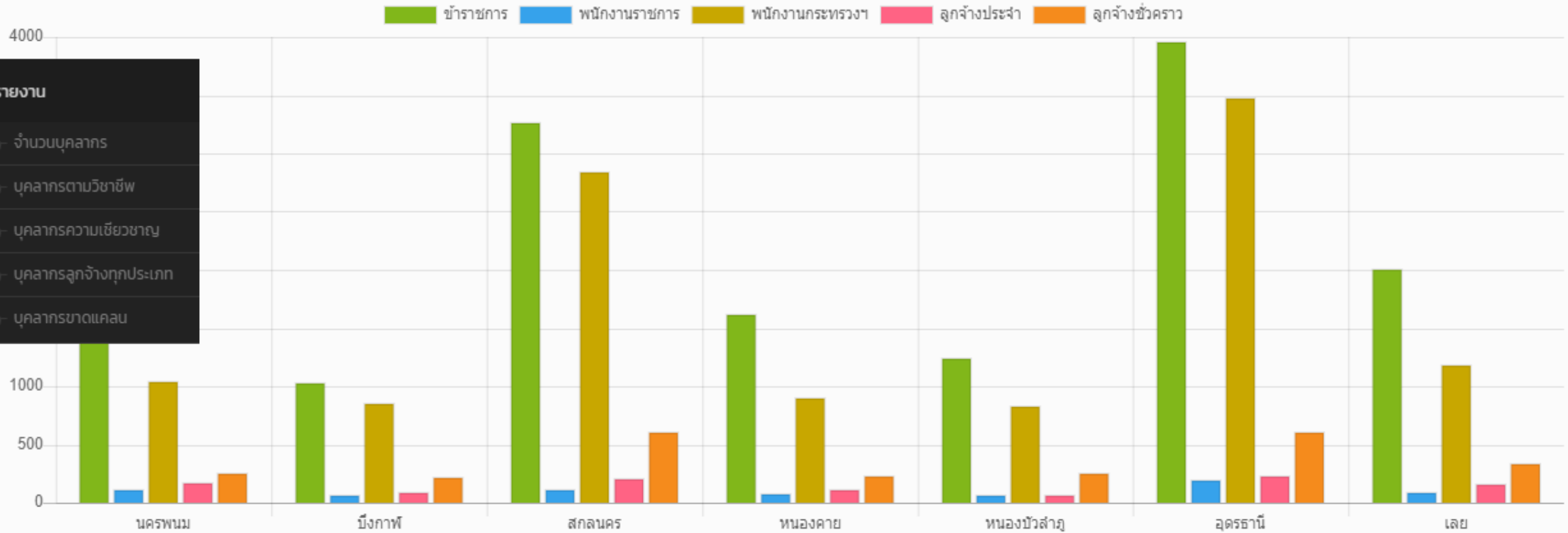
บุคลากรตามวิชาชีพ

บุคลากรความเชี่ยวชาญ

บุคลากรลูกจ้างทุกประเภท

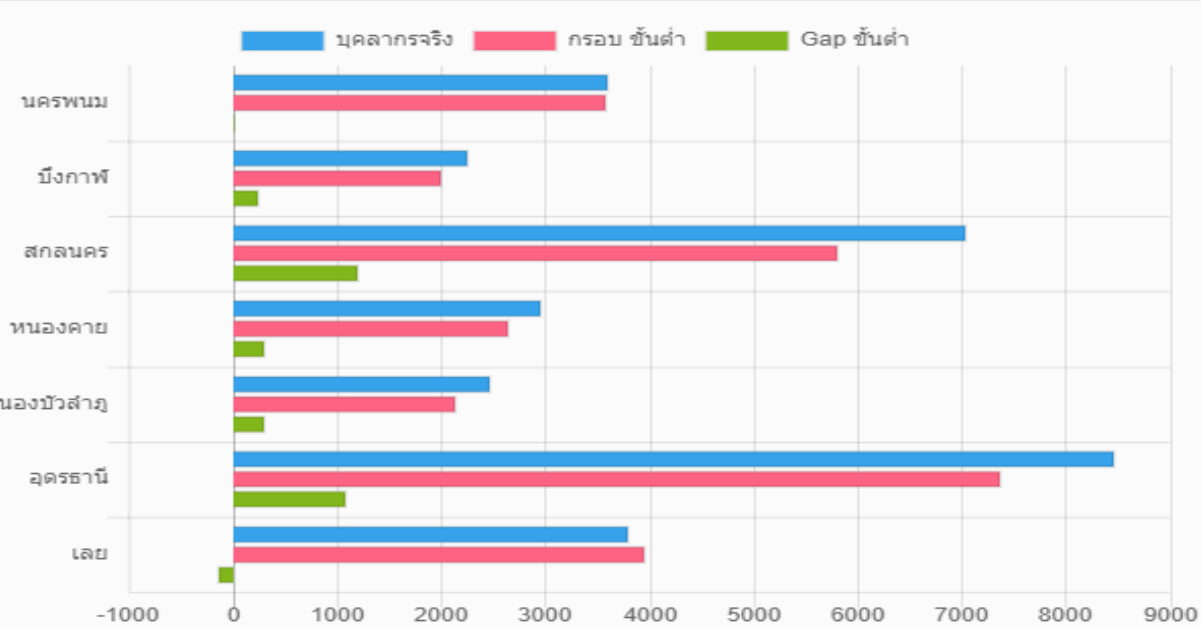
บุคลากรขาดแคลน

รายงานจำนวนบุคลากร (ณ เดือนมกราคม 2563)

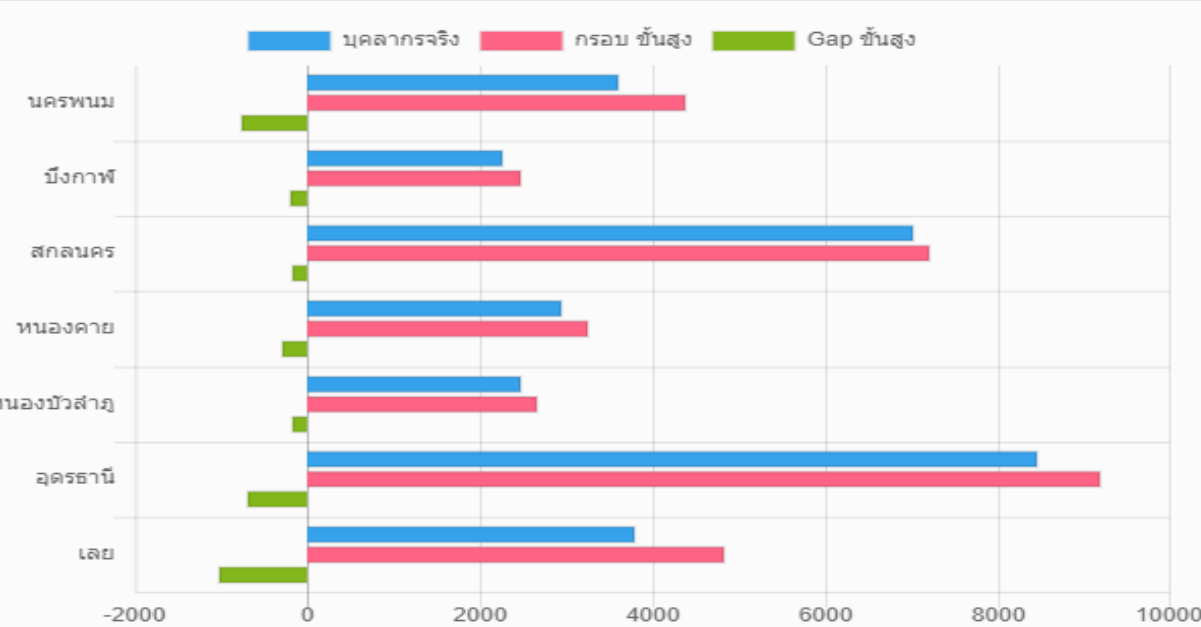


จังหวัด	ข้าราชการ	พ.ราชการ	พ.กระทรวงฯ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวมทั้งหมด	กรอบอัตรากำลัง		GAP	
							ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
นครพนม	2,020	120	1,049	172	254	3,615	3,592	4,404	23	-789
บึงกาฬ	1,035	65	863	89	228	2,280	2,017	2,494	263	-214
สกลนคร	3,267	121	2,842	216	608	7,054	5,831	7,245	1,223	-191
หนองคาย	1,626	81	910	117	231	2,965	2,655	3,279	310	-314
หนองบัวลำภู	1,246	67	840	76	254	2,483	2,159	2,685	324	-202
อุดรธานี	3,969	202	3,478	233	606	8,488	7,381	9,210	1,107	-722
เลย	2,017	93	1,189	166	346	3,811	3,961	4,857	-150	-1,046
รวมภาพเขต	15,180	749	11,171	1,069	2,527	30,696	27,596	34,174	3,100	-3,478

กรอบอัตรากำลังและ Gap ขั้นต่ำ



กรอบอัตรากำลังและ Gap ขั้นสูง



ระบบฐานข้อมูลบุคลากร เขตสุขภาพที่ 8 เวอร์ชัน 1.1.1

วิชาชีพนายแพทย์

R8WAYMOPH

รายงานจำนวนบุคลากรแยกตามวิชาชีพ

เลือกประเภทวิชาชีพ : *60104 - นายแพทย์

รายงาน

จำนวนบุคลากร

บุคลากรตามวิชาชีพ

บุคลากรความเชี่ยวชาญ

บุคลากรลูกจ้างทุกประเภท

บุคลากรทุกวิชาชีพ

บุคลากรแยกตามวิชาชีพ

บุคลากรกรอบเดียวกัน

ร " นายแพทย์ " (ณ เดือนมกราคม 2563)

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

พนักงานกระทรวงฯ

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างชั่วคราว

ประเภทหน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง		ข้าราชการ	พ.ราชการ	พ.กระทรวงฯ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวมทั้งหมด	GAP ทุกประเภท		GAP ประเภทข้าราชการ	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง							ขั้นต่ำ (คิด%)	ขั้นสูง (คิด%)	ขั้นต่ำ (คิด%)	ขั้นสูง (คิด%)
นครพนม	196	238	154	0	0	0	2	156	40 (79.59%)	82 (65.55%)	42 (78.57%)	84 (64.71%)
บึงกาฬ	116	139	88	0	0	0	0	88	28 (75.86%)	51 (63.31%)	28 (75.86%)	51 (63.31%)
สกลนคร	354	436	317	0	0	0	0	317	37 (89.55%)	119 (72.71%)	37 (89.55%)	119 (72.71%)
หนองคาย	165	198	188	0	0	0	4	192	-27 (116.36%)	6 (96.97%)	-23 (113.94%)	10 (94.95%)
หนองบัวลำภู	126	154	103	0	0	0	0	103	23 (81.75%)	51 (66.88%)	23 (81.75%)	51 (66.88%)
อุดรธานี	464	569	458	0	0	0	1	459	5 (98.92%)	110 (80.67%)	6 (98.71%)	111 (80.49%)
เลย	222	272	185	0	0	0	2	187	35 (84.23%)	85 (68.75%)	37 (83.33%)	87 (68.01%)
ภาพเขต 8	1,643	2,006	1,493	0	0	0	9	1,502	141 (91.42%)	504 (74.88%)	150 (90.87%)	513 (74.43%)

รายงานข้อมูลจาก เว็บไซต์เขต เพื่อใช้ในการพิจารณา หน้ารายงานวิชาชีพนายแพทย์



รายงานข้อมูลสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ วิชาชีพนายแพทย์ จังหวัดอุดรธานี

ประเภท หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง		ข้าราชการ	พ.ราชการ	พ.กระทรวงฯ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวมทั้งหมด	GAP ทุกประเภท		GAP ประเภทข้าราชการ	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง							ขั้นต่ำ (คิด%)	ขั้นสูง (คิด%)	ขั้นต่ำ (คิด%)	ขั้นสูง (คิด%)
SWศ.	222	278	228	0	0	0	1	229	-7 (103.15%)	49 (82.37%)	-6 (102.70%)	50 (82.01%)
SWช.	180	216	159	0	0	0	0	159	21 (88.33%)	57 (73.61%)	21 (88.33%)	57 (73.61%)
SWน.	39	47	47	0	0	0	0	47	-8 (120.51%)	0 (100.00%)	-8 (120.51%)	0 (100.00%)
SWS.	23	28	21	0	0	0	0	21	2 (91.30%)	7 (75.00%)	2 (91.30%)	7 (75.00%)
สสจ.	0	0	3	0	0	0	0	3	-3	-3	-3	-3
รวม	464	569	458	0	0	0	1	459	5 (98.92%)	110 (80.67%)	6 (98.71%)	111 (80.49%)

รับรองข้อมูลสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ

ลงนาม _____
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
วันที่ 13-01-2020

รายงานความเชี่ยวชาญวิชาชีพนายแพทย์



ความเชี่ยวชาญวิชาชีพ " นายแพทย์ " ทุกจังหวัด

* ประเภทบุคลากร (Type) : T1=ข้าราชการ , T2=พนักงานราชการ , T3=พ.กระทรวงฯ , T4=ลูกจ้างประจำ , T5=ลูกจ้างชั่วคราว,
* ประเภทหน่วยงาน (Org) : O1=สวสต , O2=สพช , O3=สพร , O4=สพท , O5=สพค , O6=สสอ , O7=สสจ

ความเชี่ยวชาญ	กรอบอัตรา กำลัง		ประเภทบุคลากร (Type)							ประเภทหน่วยงาน (org)							GAP ทุกประเภท		GAP ประเภทข้าราชการ	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	T1	T2	T3	T4	T5	รวม	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	ขั้นต่ำ (คิด%)	ขั้นสูง (คิด%)	ขั้นต่ำ (คิด%)	ขั้นสูง (คิด%)	
สาขาอายุรศาสตร์	203	376	64	0	0	0	2	66	0	12	10	28	16	0	0	137 (32.51%)	310 (17.55%)	139 (31.53%)	312 (17.02%)	
สาขาศัลยศาสตร์(4 ปี)	135	239	12	0	0	0	0	12	0	2	2	6	2	0	0	123 (8.89%)	227 (5.02%)	123 (8.89%)	227 (5.02%)	
สาขาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	120	224	47	0	0	0	0	47	0	11	5	18	13	0	0	73 (39.17%)	177 (20.98%)	73 (39.17%)	177 (20.98%)	
สาขาวิสัญญีวิทยา	100	186	33	0	0	0	0	33	0	2	3	13	15	0	0	67 (33.00%)	153 (17.74%)	67 (33.00%)	153 (17.74%)	
ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	55	158	25	0	0	0	0	25	0	0	2	11	12	0	0	30 (45.45%)	133 (15.82%)	30 (45.45%)	133 (15.82%)	
สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว	87	87	68	0	0	0	0	68	0	26	6	10	23	0	3	19 (78.16%)	19 (78.16%)	19 (78.16%)	19 (78.16%)	

Time line

1. เขตคั้งข้อมูลทุกวันที่ **25** ของทุกเดือน
2. เขตนำรายงานขึ้น **Web** ทุกวันที่ **1** ของเดือน
3. พื้นที่ตรวจสอบข้อมูลบน <http://r8hr.moph.go.th/>

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

1. การจัดส่งข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรร ใช้ข้อมูลจากหน้า
รายงานจากเว็บไซต์ เขตสุขภาพที่ 8
2. ผู้บริหารลงนามรับรองข้อมูล



R8WAY
MOPH

