



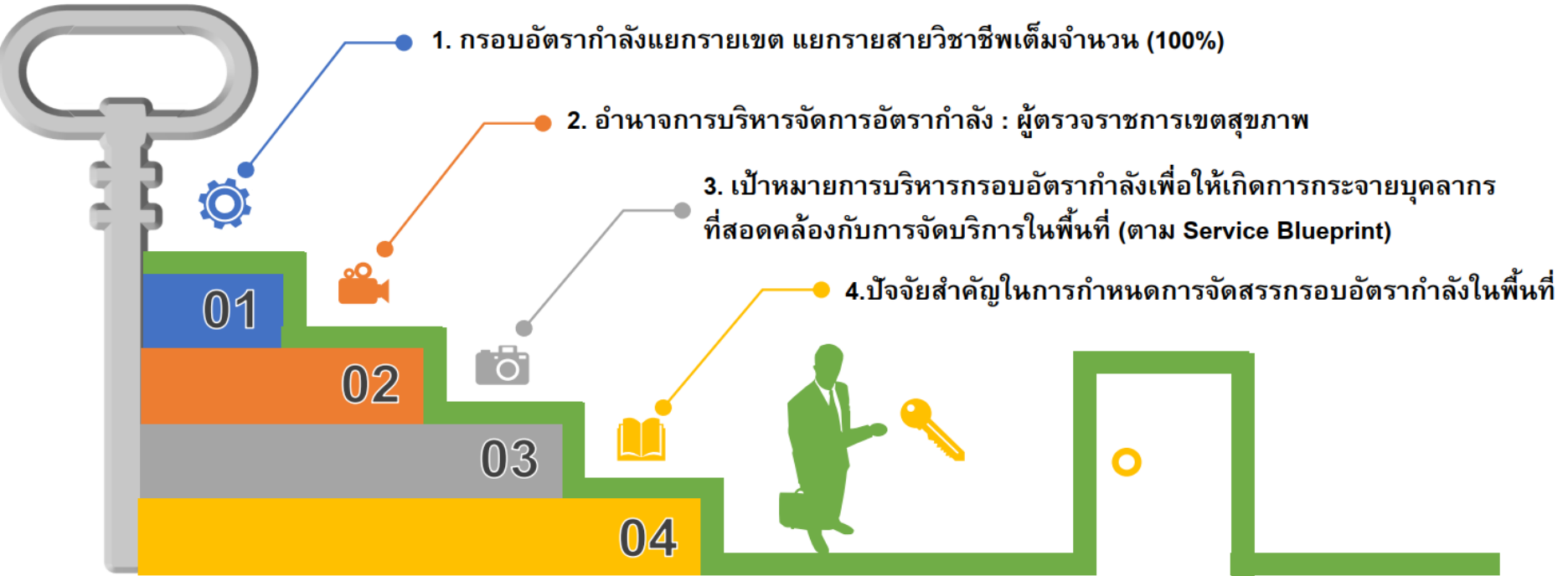
วาระ 5.4 การบริหารกรอบอัตรากำลัง (พ.ศ. 2565 – 2569) เขตสุขภาพที่ 8

นพ.สุรพงษ์ ผดุงเวียง

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

ประธานคณะกรรมการบริหารกำลังคน เขตสุขภาพที่ 8

แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง ปี 2565-2569



กรอบอัตรากำลัง 65-69

หลักการสำคัญ

1. ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับภาระงานที่เกิดขึ้นจริง ในปี 2569
2. ใช้เกณฑ์บุคลากรต่อประชากรตาม พ.ร.บ.ปฐมภูมิ
3. สอดคล้องกับการพัฒนาของ Service plan
4. ใช้การบริหารจัดการในระดับเขตสุขภาพ
5. มุ่งเน้นเป้าหมายรองรับความต้องการบริการที่สูงขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้บริการปฐมภูมิ และการมุ่งการพัฒนาบริการที่เป็นเลิศ
6. พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังเดิม (กรอบ 60-64) และความสามารถในการผลิตบุคลากร (production capacity)



แนวทางการบริการรอบอัตรากำลัง ปี 66

หลักการบริหารรอบเบื้องต้น

1. บริหารกรอบภายใต้ข้อมูล ตำแหน่งทั้งหมดของหน่วยงาน/ ผู้ปฏิบัติจริงแผนการบริการ/แผนการผลิต/แผนการลดทดแทน/แผนเกษียณ/แผนลาศึกษา/แผนการถ่ายโอนภารกิจ

2. บริหารรอบอัตรากำลังโดยคำนึงถึงความก้าวหน้า การนับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดตำแหน่งหัวหน้าตามหลักเกณฑ์ ว 2

3. บริหารรอบอัตรากำลังโดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติที่เป็นจ้างเหมาบริการ/รายวัน/รายคาบ เพื่อให้สามารถจ้างเข้ามาในระบบในอนาคตต่อไปได้

4. การบริหารรอบให้ผู้ตรวจบริหารรอบอัตรากำลังตามระยะเวลาของกรอบ ปี 65-69 โดยคำนึงถึงแผนบริการต่าง ๆ เช่น รพ.เปิดใหม่/ยกฐานะ/แผนรับนักเรียนทุน/แผนบริการฯ

1. ส่วนกลางจัดสรรกรอบฯ ให้เขตสุขภาพ ภาพรวมรายสายงาน รายเขตสุขภาพ และกรอบฯภาพรวมเขตสุขภาพ
2. เขตสุขภาพทดลองบริหารจัดการกรอบฯ โดยการบริหารกรอบฯ รายสายงาน >>ไม่เกิน 100% ของกรอบฯ รายสายงาน >>ไม่เกิน 85% ของกรอบฯ ภาพรวมเขตสุขภาพทุกสายงาน
3. กรอบฯ คงเหลือ ผู้ตรวจฯ สงวนไว้เพื่อบริหารจัดการจัดสรรให้หน่วยงานในครั้งถัดไป (ตามภารกิจ แผนบริการ)

ตัวอย่าง

เขตสุขภาพ A ได้รับจัดสรร กรอบฯ ภาพรวมเขตสุขภาพ 1,000 อัตรากำลัง

เขตสุขภาพ A ทดลองบริหารจัดการรอบฯ ภาพรวมเขตสุขภาพ 850 อัตรากำลัง (85%)

โดย กรอบฯ สายงาน ก. ได้รับจัดสรร 100 อัตรากำลัง

- เขตสุขภาพสามารถจัดสรรให้หน่วยงานตามความเหมาะสม โดยการบริหารกรอบฯ สายงาน ก. ต้องไม่เกิน 100 อัตรากำลัง

***ทั้งนี้ ให้เขตสุขภาพบริหารจัดการการรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างที่ สป.

กำหนด โดยอาจพิจารณาการบริหารกรอบฯ ตามระดับ ขนาดหน่วยงาน ภาระงาน จำนวนประชากร และจำนวนเตียง***

แผนการดำเนินการ

3 เม.ย. 66

1

ประชุมชี้แจงผู้บริหาร
และเขตสุขภาพ

เม.ย. - พ.ค. 66

2

เขตสุขภาพบริหาร
กรอบอัตรากำลัง

Workshop การบริหารกรอบอัตรากำลังเขตสุขภาพ
โดยเขตสุขภาพ (ทีม CHRO Onsite)

ส่งข้อมูล ตารางสรุปการจัดสรรกรอบ ให้ สป.
ภายในวันจันทร์ที่ 15 พ.ค. 66

มิ.ย. - ก.ค. 66

3

เสนอ อ.ก.พ. สป.
และ อ.ก.พ. กระทรวงฯพิจารณา
ประกาศใช้กรอบ



แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง เขตสุขภาพที่ 8

กรอบอัตรากำลัง เขตสุขภาพที่ 8

กรอบอัตรากำลัง	กรอบ 60-64	กรอบ 65-69	เพิ่ม		ร้อยละ 85
			จำนวน	ร้อยละ	
กรอบอัตรากำลังรวม	44,351	50,370	6,019	14%	42,815
สายวิชาชีพ	25,909	31,928	6,019	23%	27,139
Back office		4,640			3,944
สนับสนุนวิชาชีพ		11,346			9,644
สนับสนุนBack office		2,456			2,088

หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังBack office สายสนับสนุนวิชาชีพ
สนับสนุนBack office ปี 60-64 เป็นกรอบรวมสายงาน

สถานการณ์กำลังคน เขตสุขภาพที่ 8

สายงาน	กรอบ 60-64	กรอบ 65-69	เพิ่ม		จำนวนบุคลากร ตามปฏิบัติ	ร้อยละ กรอบ 65-69 ที่ใช้ไป
			จำนวน	ร้อยละ		
รวมสายวิชาชีพ	25,909	31,928	6,019	23%	19,860	62%
นายแพทย์	2,017	2,854	837	41%	1,670	59%
ทันตแพทย์	661	677	16	2%	498	74%
เภสัชกร	985	1,265	280	28%	839	66%
พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	11,845	13,874	2,029	17%	9,800	71%
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้า พนักงานสาธารณสุข	4,949	6,323	1,374	28%	2,505	40%
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงาน สาธารณสุข (อายุรเวท)	393	792	399	102%	408	52%

แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังปี 65-69

1. ในปี 66 ใช้กรอบอัตรากำลังภาพรวมไม่เกินร้อยละ 85
2. กำหนดจำนวนอัตรากำลังรายสายงานที่จะใช้บริหาร โดยพิจารณาจากอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง+กันไว้ที่เขตต่อกรอบในแต่ละสายงาน (ร้อยละอัตรากำลังรายสายงานที่จะใช้บริหาร)
3. จัดสรรอัตรากำลังรายสายงานตามกรอบโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน
 - 3.1 สนง.เขตสุขภาพที่ 8 1 แห่ง
 - 3.2 สสจ. 7 แห่ง
 - 3.3 สสอ. 87 แห่ง
 - 3.4 รพ.สต. 628 แห่ง
 - 3.5 รพ. 88 แห่ง
 - 3.6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา 2 แห่ง
 - 3.7 หน่วยงานในโครงการ UDGMT

แนวทางการดำเนินการ

4. การพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังรายหน่วยงาน โดยคณะทำงานที่เขตแต่งตั้ง
 1. กลุ่ม สสจ./สสอ./รพ.สต. โดยตัวแทนนพ.สสจ./หน.กลุ่มงานในสสจ./สสอ./ผอ.รพ.สต./ตัวแทนสายงาน/วิชาชีพ
 2. กลุ่มรพศ./รพท. โดยตัวแทนผอ.รพศ./รพท./คกก.service plan
 3. กลุ่มรพช. โดยตัวแทนผอ.รพช./สายงาน/วิชาชีพ
 4. กลุ่มสนง.เขตสุขภาพ/ศูนย์แพทยศาสตร์/โครงการUDGMT

ตัวอย่างการบริหารตามสายวิชาชีพภาพรวมไม่เกินร้อยละ 85 ภายในระยะ 1 ปีแรก

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
	สายงาน	กรอบ 1707	กรอบ 65-69	ปฏิบัติจริง	% ปฏิบัติ เทียบกรอบ 69	จ้างนอกระบบ / นร.ทุนทุน	ปฏิบัติจริง+ ตน. กั้นไว้ใช้	ตน.ที่พร้อมใช้ ตามกรอบใหม่	กั้นที่เขต	ร้อยละ	เหลือจากกัน ที่เขต	บริหาร ภายในเขตปี แรก	ร้อยละกรอบใหม่	ถ้าใช้ปีแรก หมด	ร้อยละ	จน. ตน.ที่ นำมา บริหารปี 67	จน. ตน.ที่ นำมา บริหารปี68	จน. ตน.ที่ นำมา บริหารปี69	ทวนสอบ
1	นายแพทย์	2,616	3,738	2,545	89.62	805	3,350	388	19	5.00	369	369	99	19	100	0	0	0	388
2	ทันตแพทย์	822	904	737	90.38	80	817	87	7	8.00	80	50	96	7	97	10	10	10	87
3	เภสัชกร	1,248	1,533	1,085	74.04	50	1,135	398	20	5.00	378	95	80	20	82	95	95	93	398
4	พยาบาลวิชาชีพ / พยาบาลเทคนิค	14,672	17,399	11,481	77.48	2,000	13,481	3,918	78	2.00	3840	1,200	84	78	85	1,500	570	570	3918
5	นักกายภาพบำบัด / เจ้าหน้าที่งานเวชกรรม ฟื้นฟู	622	789	378	50.44	20	398	391	20	5.00	371	100	63	20	78	71	50	50	391
6	นักเทคนิคการแพทย์ /นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์ / เจ้า พนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	915	1,015	695	71.43	30	725	290	14	5.00	276	70	78	14	80	70	70	66	290
7	นักรังสีการแพทย์ จพจ.รังสีการแพทย์	348	348	227	76.72	40	267	81	7	8.00	74	40	88	7	84	20	20	14	81
	ภาพรวม	21,243	25,726	17,148	75.56	3025	20,173	5,553	165		5,388	1,924	84	165	87	1,766	815	803	5553

ทดลองแบบ 1

ควรให้ เขต ใช้หลัง 1 ปี

จัดสรรร้อยละเท่าไร
ในแต่ละสายงาน?



ภาพรวมในปีแรก
ไม่เกินร้อยละ 85

1. กรอบปี 69 - (นำปฏิบัติจริง + นร. ทุน 4 ปี + จ้างนอกระบบ) = จำนวนตำแหน่งที่จะบริหารใน 4 ปี
2. กั้นไว้ให้ เขต เพื่อเยียวยาในเขต ตามความเหมาะสมของแต่ละวิชาชีพ
3. บริหารกรอบใน 1 ปีแรก ในภาพรวม ไม่เกิน 85%
4. บางสายวิชาชีพกระจายลงใน 4 ปีเนื่องจาก มีส่วนต่างจากกรอบเดิมมาก
5. อาจมีการเพิ่มกรอบโดยการมีส่วนร่วมของตัวแทนวิชาชีพ

THANKS