

ระบบโควตากำลังคน

ด้านสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8

โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสายงานที่ขาดแคลน (สกลนคร)

📍เขตสุขภาพที่ 8 | จังหวัดสกลนคร

แนวคิดหลัก: ผลิต – ดึง – คงอยู่ สร้างระบบนิเวศกำลังคนเพื่อการบริการสุขภาพที่ยั่งยืน

โดยมี 3 เสาหลักของการบริหารกำลังคน



ผลิต (Production)

เพิ่มจำนวนนักศึกษาในสาขา
ที่ขาดแคลน โดยร่วมมือกับ
สถาบันการศึกษาอย่างใกล้ชิด



ดึง (Attraction)

สร้างความประทับใจระหว่างฝึกงาน
เปลี่ยน "นักศึกษาฝึกงาน" ให้เป็น
"เพื่อนร่วมงานในอนาคต"



คงอยู่ (Retention)

ลดการลาออกด้วยระบบสวัสดิการ
เส้นทางอาชีพ และความผูกพัน
ต่อองค์กร

ความท้าทาย: วิกฤตสายงานขาดแคลน

วิชาชีพที่ประสบปัญหาหนัก:

- ✓ รังสีการแพทย์ / หัวใจและทรวงอก
- ✓ เวชศาสตร์สื่อความหมาย / ถ่ายภาพบำบัด
- ✓ พยาบาลวิชาชีพ และสาขาเฉพาะทางอื่นๆ

ปัญหา: นักศึกษาเข้าเรียนน้อย และไม่มีระบบดึงกลับมาทำงานในพื้นที่
อย่างเป็นรูปธรรม



กลยุทธ์ PIPELINE MANAGEMENT

ต้นน้ำ (Upstream)

MOU เชิงรุก
ขอโควตาพื้นที่ (Area-based)

กลางน้ำ (Midstream)

ฝึกงานคุณภาพสูง
มี Mentor & เปี้ยเลี้ยง

ปลายน้ำ (Downstream)

สัญญาผูกพัน
Fast track บรรจุ

UPSTREAM: การสร้างฐานการผลิต



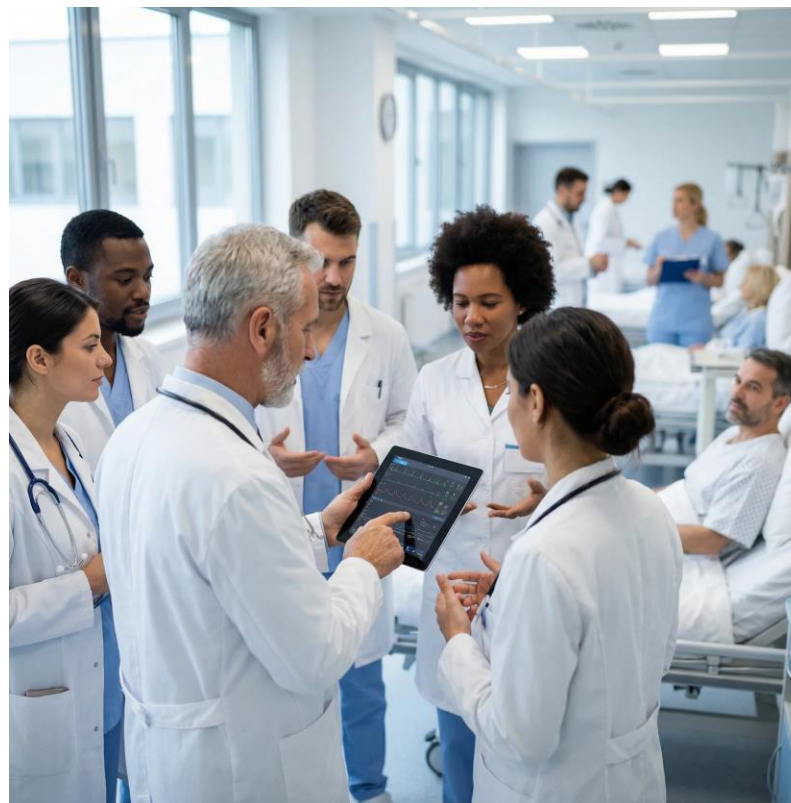
MOU เชิงรุกกับสถาบันการศึกษา

- ✓ **Quota พื้นที่:** ลีออคที่นั่งเรียนสำหรับเด็กในสกลนคร/เขตสุขภาพที่ 8
- ✓ **Condition:** กำหนดเงื่อนไข "เรียนจบกลับมาทำงาน" ตั้งแต่วันแรกที่เข้าเรียน
- ✓ **Partnership:** มหาวิทยาลัย/ราชภัฏ ในภูมิภาค

MIDSTREAM: ประสบการณ์การฝึกงาน

เปลี่ยนการฝึกงานให้เป็นแรงจูงใจ

- ✓ **High-Quality Internship:** แผนฝึกชัดเจน ไม่ใช่แค่ช่วยงานเอกสาร
- ✓ **System Mentor:** มีพี่เลี้ยงดูแลใกล้ชิด สร้างความผูกพัน
- ✓ **Financial Support:** ทุนการศึกษาหรือเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกงาน



เป้าหมายความสำเร็จ

70%
อัตราการกลับมาปฏิบัติงาน

เป้าหมายเชิงระบบ

- ✓ เพิ่มจำนวนบุคลากรในสาขาขาดแคลนทุกปี
- ✓ สร้างความร่วมมือที่ยั่งยืนกับมหาวิทยาลัย
- ✓ ลดงบประมาณการประกาศรับสมัครซ้ำซ้อน

RETENTION: สวัสดิการและเส้นทางอาชีพ



Package พิเศษ

ค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับสายงานขาดแคลน และที่พักสวัสดิการ



Career Path

เส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน และโอกาสในการลาศึกษาต่อเฉพาะทาง



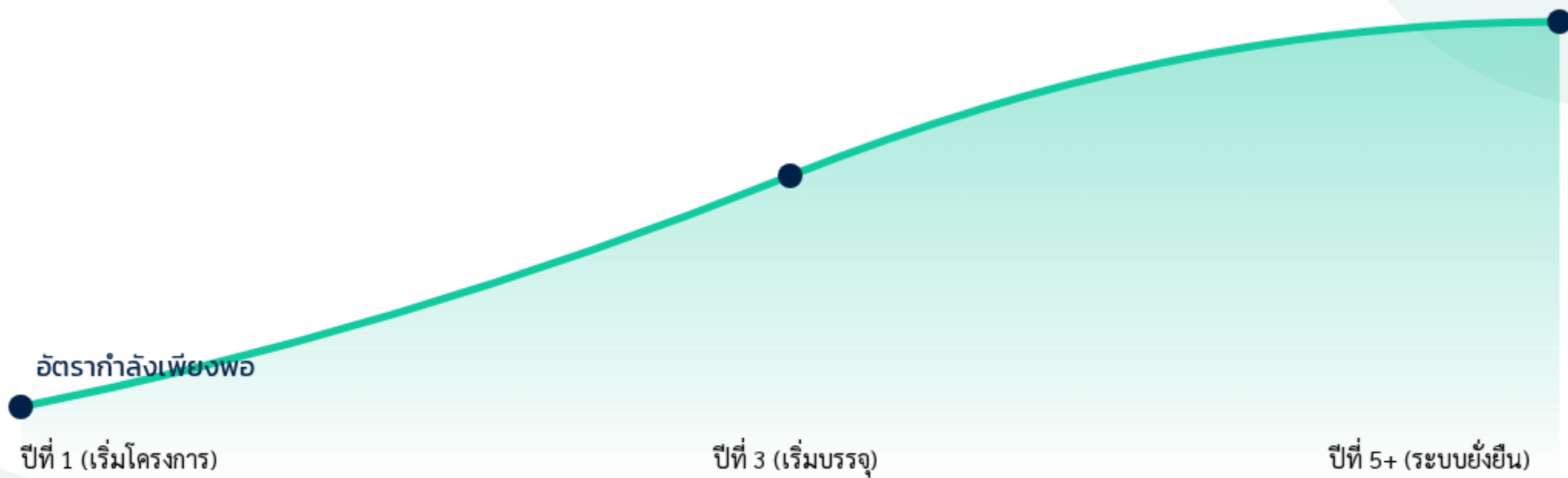
Fast Track

ระบบจัดสรรตำแหน่งล่วงหน้า เพื่อการบรรจุที่รวดเร็วหลังเรียนจบ

ทำไมต้องใช้แผนนี้? (จุดชนะของแผน)

รูปแบบเดิม (Reactive)	รูปแบบใหม่ (Proactive Pipeline)
"ขอคนเพิ่ม" เมื่อขาดแคลนหนัก	"จองคน" ตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษา
รับใครก็ได้ที่สมัคร (Turnover สูง)	รับ "คนในพื้นที่" (ความผูกพันสูง)
ฝึกงานตามมีตามเกิด	ระบบ "ฝึกแล้วต้องได้" (Intern = Target)
รอคนเดินเข้ามาหา	มี Pipeline และ Incentive รองรับ

คาดการณ์ความยั่งยืนของกำลังคน



*ภาพจำลองแนวโน้มความเพียงพอของบุคลากรหลังใช้ระบบ Pipeline

ไม่ใช่แค่ "ขอคนเพิ่ม" แต่คือ "ระบบที่ทำให้ได้คนจริง"

เพื่อความมั่นคงด้านสาธารณสุขของชาวสกลนคร และเขตสุขภาพที่ 8