

4.4 การเตรียมข้อมูลสถานการณ์บุคลากร เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8

วันที่ 1 **GAP & Mapping**

- 20 ก.ย. 69
- Workshop วิเคราะห์สถานการณ์และ GAP Analysis & Mapping กำลังคนด้านสุขภาพ

วันที่ 2 **นโยบาย & การวิเคราะห์ข้อมูล**

- 21 ก.ย. 69
- พิธีเปิด & บรรยายพิเศษโดยผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 - Workshop วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนให้สอดคล้องกับ Service Plan
 - จัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8

วันที่ 3 **การสังเคราะห์ & นำเสนอ**

- 22 ก.ย. 69
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8
 - การนำเสนอแผนต่อผู้บริหาร เขตสุขภาพที่ 8

เป้าหมาย



-  1. ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ (Workforce Mapping)
: การกระจายตัวและ GAP Analysis
-  2. ร่างแผนกำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8 :
กรอบระยะ 3- 5 ปี ครอบคลุมทุกวิชาชีพ
เพื่อบริหารและพัฒนาคอนอัตรากำลังเพียงพอต่อ
การจัดบริการมีการกระจายอย่างเหมาะสม บุคลากร
มีสมรรถนะ บุคลากรมีความสุข ผู้กพันองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

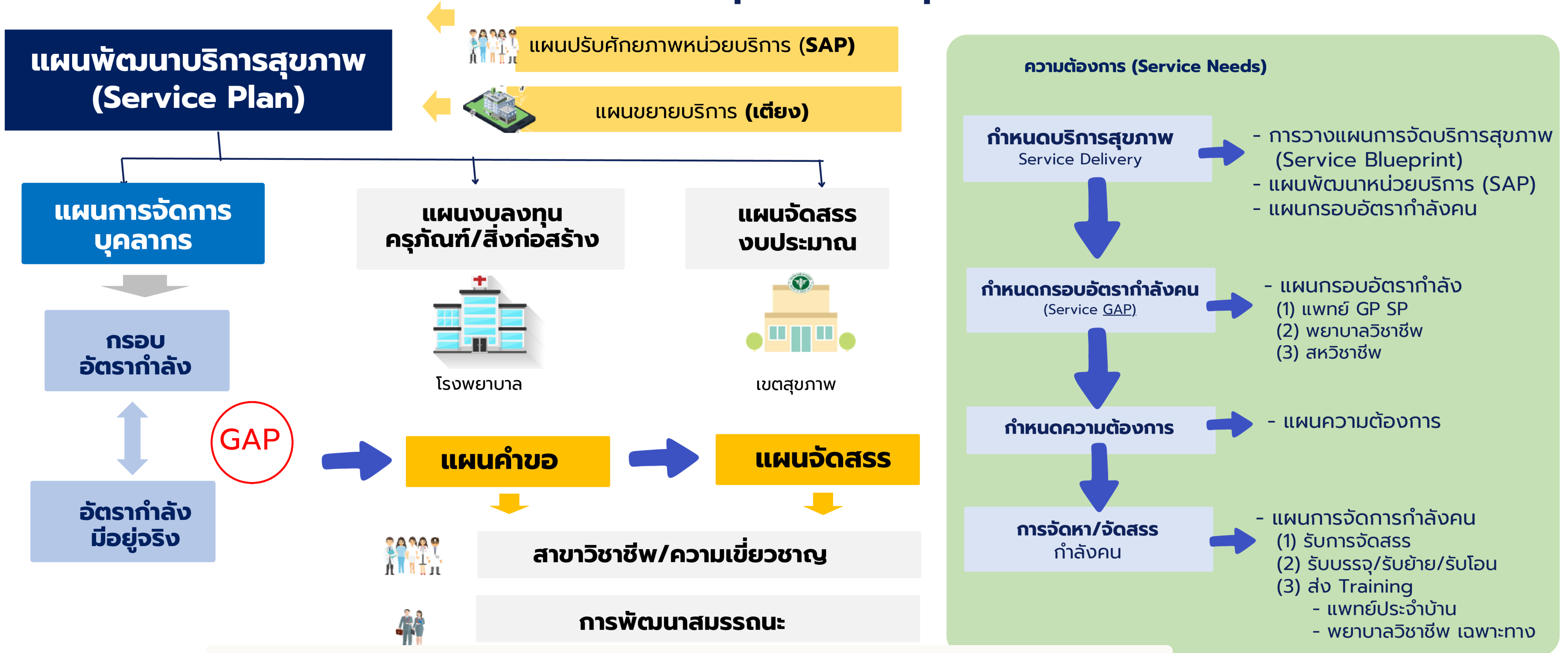
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์

ผู้รับผิดชอบ งานบริหารและพัฒนากทรัพยากรบุคคล

งานยุทธศาสตร์ งานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และสหวิชาชีพ

4.4 การเตรียมข้อมูลสถานการณ์บุคลากร เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8

การจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพ



การใช้ประโยชน์

- sw. ใช้ข้อมูลในการวางแผนจัดหาคนประจำปี และแผนพัฒนาคน เพื่อตอบสนองแผน service plan ของ sw.
- เขตจะใช้ข้อมูลในการ Priority แผนกำลังคน เพื่อพิจารณาจัดสรร จำนวนบุคลากร การพิจารณาโควตาแพทย์ประจำบ้าน และการจัดสรรโควตาการพัฒนาในทุกสาขาวิชาชีพ

ข้อมูลที่ต้องเตรียมประกอบการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

- ➞ 1. ข้อมูลการบริการ **(2566, 2567, 2568, 2569)**
- ➞ 2. ข้อมูลการปรับระดับโรงพยาบาล เพิ่มศักยภาพ **(SAP)**
- ➞ 3. ข้อมูลแผนครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง
- ➞ 4. ข้อมูลจำนวนบุคลากรรายหน่วยบริการ
จำนวนเกษียณ ปี 70,71,72 / ในทอ 70,71,72,73
- ➞ 5. ข้อมูลกรอบอัตรากำลังรายหน่วยงาน
- ➞ 6. ข้อมูลจำนวนวิชาชีพด้านเฉพาะทางรายหน่วยงาน
- ➞ 7. ข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรรายหน่วยงาน

การนำเสนอการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8

การจัดทำแผนการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ (ระยะ 3 ปี ระหว่างปี 2570-2572)

- ➔ 1. แผนการบริหารกำลังคน (HRM)
- ➔ 2. แผนการพัฒนากำลังคน (HRD)
- ➔ 3. แผนการสร้างความสุขและความผูกพันองค์กร

รูปแบบการนำเสนอ แผนกำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 8

- 1. Existing Data & Design Service
- 2. Human Resource Planning
 - 2.1 แผนการบริหารกำลังคน (HRM)
 - 2.2 แผนการพัฒนากำลังคน (HRD)
 - 2.3 แผนการสร้างความสุขและความผูกพันองค์กร (HRH)
- 3. การจัดทำ Mapping (วิชาชีพเฉพาะทาง)

• สิ่งที่ต้องนำเสนอ

Situational Analysis : สถานการณ์กำลังคนในปัจจุบันของแต่ละสายวิชาชีพ

Gap Analysis : วิเคราะห์ความต้องการเทียบกับจำนวนที่มีอยู่จริง (Demand / Supply)

การจัดทำ Mapping : วิเคราะห์การกระจายตัวของวิชาชีพเฉพาะทาง ในเขต 8

จัดทำแผนการบริหารจัดการและการเชี่ยวชาญร่วมกัน (Resource Sharing)

ปัญหา/อุปสรรค : ข้อจำกัดในการผลิต พัฒนา หรือการคงอยู่ของบุคลากรแต่ละสายวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ : แนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน



ข้อคำนึงถึง การทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

➔ การยกระดับ sw.

(ความเป็นไปได้ เช่น แนวโน้มของปริมาณผู้ป่วยการเปิด ward)

ปีที่จะใช้คนจริง อัตรา Service ของตนเอง เพื่อทำแผนกำลังคน กำลังคนที่เพิ่มตามขนาดการยกระดับการบริการ

➔ การขยายบริการ

การขยายบริการ Service plan ตามจริง

เพื่อทำพัฒนากำลังคน เช่น แพทย์เฉพาะทาง, สหวิชาชีพประเมิน

ความสอดคล้องของ การขยาย& การพัฒนาคน

➔ ปัจจัยนำเข้า

- ข้อมูลแนวโน้มปริมาณการให้บริการ
- ข้อมูลแผนการขยายขนาดบริการของ sw. (SAP)
- ข้อมูล การพัฒนา service ตาม service plan

แนวคิด

การหา gap กำลังคน และความต้องการในการพัฒนาเพื่อตอบสนอง service plan (กรอบขั้นต่ำ จำนวนที่ควรมี เวลาที่ควรมี สาขาที่ควรมี) การบริหารและพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนการให้บริการ