

## บทที่ ๑ บทนำ

การวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดำเนินการภายใต้การเปลี่ยนแปลง บทบาทภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นการดำเนินการเพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้างภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งกรอบการดำเนินการเรื่อง การวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑. การจัดโครงสร้างภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑

### ความเป็นมา

#### ๑. การจัดโครงสร้างภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

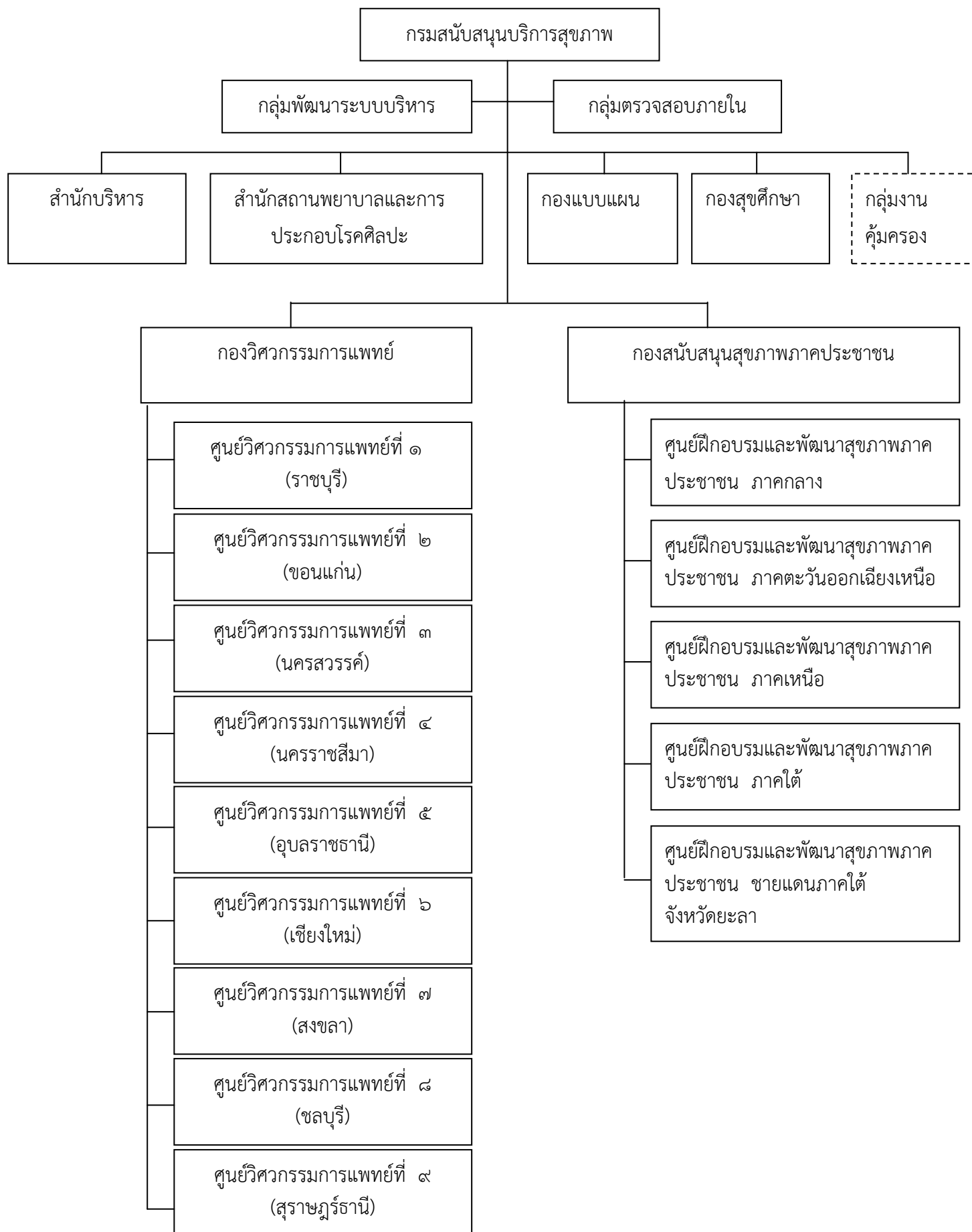
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ ซึ่งเกิดจากการรวมภารกิจที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบริการ การจัดการเทคโนโลยี การควบคุม กำกับ มาตรฐานสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและ เอกชน และการสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชนซึ่งเป็นงานลักษณะปฏิบัติการและงานสนับสนุนบริการที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงรับผิดชอบอยู่เดิม รวม ๗ กอง คือ กองโรงพยาบาลภูมิภาค กองสาธารณสุขภูมิภาค กองการประกอบโรคศิลปะ กองสุขศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกาสาธารณสุขมูลฐาน กองช่างบำรุง และกองแบบแผน มารวมกัน เป็นกรมเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงสามารถดำเนินภารกิจหลักด้านอำนวยการและนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพยังตั้งขึ้นเพื่อรองรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๘๒ ที่บัญญัติให้รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนรับบริการที่ได้มาตรฐานและมี ประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อให้การคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานสาธารณสุขตั้งแต่ระดับรากหญ้าซึ่งสอดคล้อง กับการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ และกรมฯ ได้มีการทบทวน บทบาทภารกิจ โดยเน้นด้านวิชาการมากขึ้นและปรับ โครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาด้านระบบสุขภาพ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้ง ความ ต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการในเรื่องของการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุน บริการสุขภาพจึงได้มีการปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการระดับกรม พ.ศ. ๒๕๕๒ ขึ้น

โครงสร้างภารกิจกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมี ๘ หน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. สำนักบริหาร
๒. สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ
๓. กองแบบแผน
๔. กองวิศวกรรมการแพทย์ ประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค จำนวน ๙ ศูนย์
  - ศูนย์วิศวกรรมการแพทย์ที่ ๑ (ราชบุรี)
  - ศูนย์วิศวกรรมการแพทย์ที่ ๒ (ขอนแก่น)
  - ศูนย์วิศวกรรมการแพทย์ที่ ๓ (นครสวรรค์)
  - ศูนย์วิศวกรรมการแพทย์ที่ ๔ (นครราชสีมา)
  - ศูนย์วิศวกรรมการแพทย์ที่ ๕ (อุบลราชธานี)
  - ศูนย์วิศวกรรมการแพทย์ที่ ๖ (เชียงใหม่)

- ศูนย์วิศวกรรมกรรมการแพทย์ที่ ๗ (สงขลา)
  - ศูนย์วิศวกรรมกรรมการแพทย์ที่ ๘ (ชลบุรี)
  - ศูนย์วิศวกรรมกรรมการแพทย์ที่ ๙ (สุราษฎร์ธานี)
๕. กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน ประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค จำนวน ๕ ศูนย์
- ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคกลาง
  - ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
  - ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคเหนือ
  - ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคใต้
  - ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา
๖. กองสุขศึกษา
๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน
๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โครงสร้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (เดิม) ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒



โดยในช่วงเวลาดังกล่าว กรมมีการจัดตั้งหน่วยงานภายในเพิ่มเติม ๘ หน่วยงาน เพื่อรองรับภารกิจและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการบริหารศูนย์กลางสุขภาพระหว่างประเทศ สำนักพัฒนาวิชาการและนิเทศงาน สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักกฎหมาย สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองสนับสนุนบริการสุขภาพอาเซียน และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ในปี ๒๕๕๖ กระทรวงสาธารณสุขเริ่มนโยบายปฏิรูปกระทรวง เนื่องจากพบว่า สัมฤทธิ์ผลด้านการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศที่เกิดขึ้น ยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาคประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ระบบบริการสุขภาพ ระบบสร้างเสริมสุขภาพ ระบบควบคุมป้องกันโรค และระบบคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพ ยังคงมีปัญหาทั้งในระดับประเทศ และในระดับปฏิบัติการ จึงเป็นที่มาของการปฏิรูปบทบาทภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขครั้งใหญ่ มุ่งเน้นการเป็น National Health Authority (NHA) และกำหนดบทบาทหน้าที่ของกรมในสังกัดให้ชัดเจนในเรื่องการเป็นผู้กำหนดกติกาและกำกับดูแลให้เน้นไปตามกติกา (Health Authority and Health Regulator Body) การเป็นผู้ให้บริการ (Service Provider) และการเป็นผู้ซื้อบริการ (Purchaser) โดยมอบให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทำหน้าที่เป็น Health Regulator by Law Enforcement Model Development and Technical Support บนพื้นฐานการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงบทบาทและปรับบทบาทภารกิจเป็นผู้ควบคุมกำกับในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ โดยมุ่งเน้นการเป็นกรมวิชาการ ทำหน้าที่ควบคุมกำกับคุณภาพมาตรฐานด้านการพัฒนารูปแบบ การประเมินเทคโนโลยี และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในระบบคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ เป็นผู้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ในระบบคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เพื่อดูแลสุขภาพประชาชน กำหนดมาตรฐานและให้การรับรองมาตรฐาน การพัฒนางานสุขภาพโลกและความร่วมมือระหว่างประเทศในการเป็นศูนย์กลางการบริหารสุขภาพระหว่างประเทศ การสร้างและจัดการความรู้ด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ รวมถึง การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนให้มีความถูกต้องเหมาะสมตามกลุ่มวัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของประชาชนเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิของตนเอง ครอบครัว และชุมชน และการขยายขอบเขตการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพไปยังภูมิภาคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพสามารถดำเนินการภายใต้ภารกิจบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามนโยบายดังกล่าว จึงต้องมีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตบริการสุขภาพ โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ปรับการจัดโครงสร้างภายในของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพใหม่ ให้มีความเหมาะสม คล่องตัว มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามความเหมาะสมกับการพัฒนาบทบาท ภารกิจ ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ในการควบคุม กำกับ รับรองมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ปรับเปลี่ยนหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เป็นสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต ๑ - เขต ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เนื่องจากมีศูนย์ภายในกองที่อยู่ในภูมิภาคเดิม ๑๔ ศูนย์อยู่แล้วจึงควรรวมศูนย์ที่อยู่ในพื้นที่เดียวกันให้เป็นเขตเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพและสุขภาพภาคประชาชน ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาระบบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดตั้งหน่วยงานภายในของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ ที่กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน สอดคล้องกับหลักการสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๓๔ กำหนดให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓๓ ที่ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็น หรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี ขอบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่น ประกอบกัน โดยกรมได้ทบทวนบทบาทภารกิจโครงสร้างเสนอเรื่องให้ ก.พ.ร. พิจารณาเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย

เพื่อให้เป้าหมายการให้บริการของกรมที่ประกอบด้วย สถานบริการสุขภาพภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการเพื่อสุขภาพและผู้ประกอบโรคศิลปะมีคุณภาพมาตรฐาน ผู้บริโภคมีความรู้ความเข้าใจในการใช้บริการสุขภาพ และประชาชนมีความรู้ที่จำเป็นและพฤติกรรมที่ถูกต้องในการดูแลสุขภาพ รวมถึงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ภาควิชาเครือข่ายภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้ปรับปรุงบทบาทโครงสร้างกรมจากเดิมที่มีหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ จำนวน ๘ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักบริหาร สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กองแบบแผน กองวิศวกรรมการแพทย์ กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กองสุขศึกษา กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และจัดตั้งหน่วยงานภายใน ๑๘ หน่วยงาน เพื่อรองรับภารกิจและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองสุขภาพระหว่างประเทศ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กองแผนงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองคลัง และสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต ๑-๑๒ โดยจัดกลุ่มภารกิจ ที่มีบทบาทในลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน ดังนี้

๑) กลุ่มภารกิจบริหาร (Back Office) ประกอบด้วย สำนักบริหาร และกองกฎหมาย

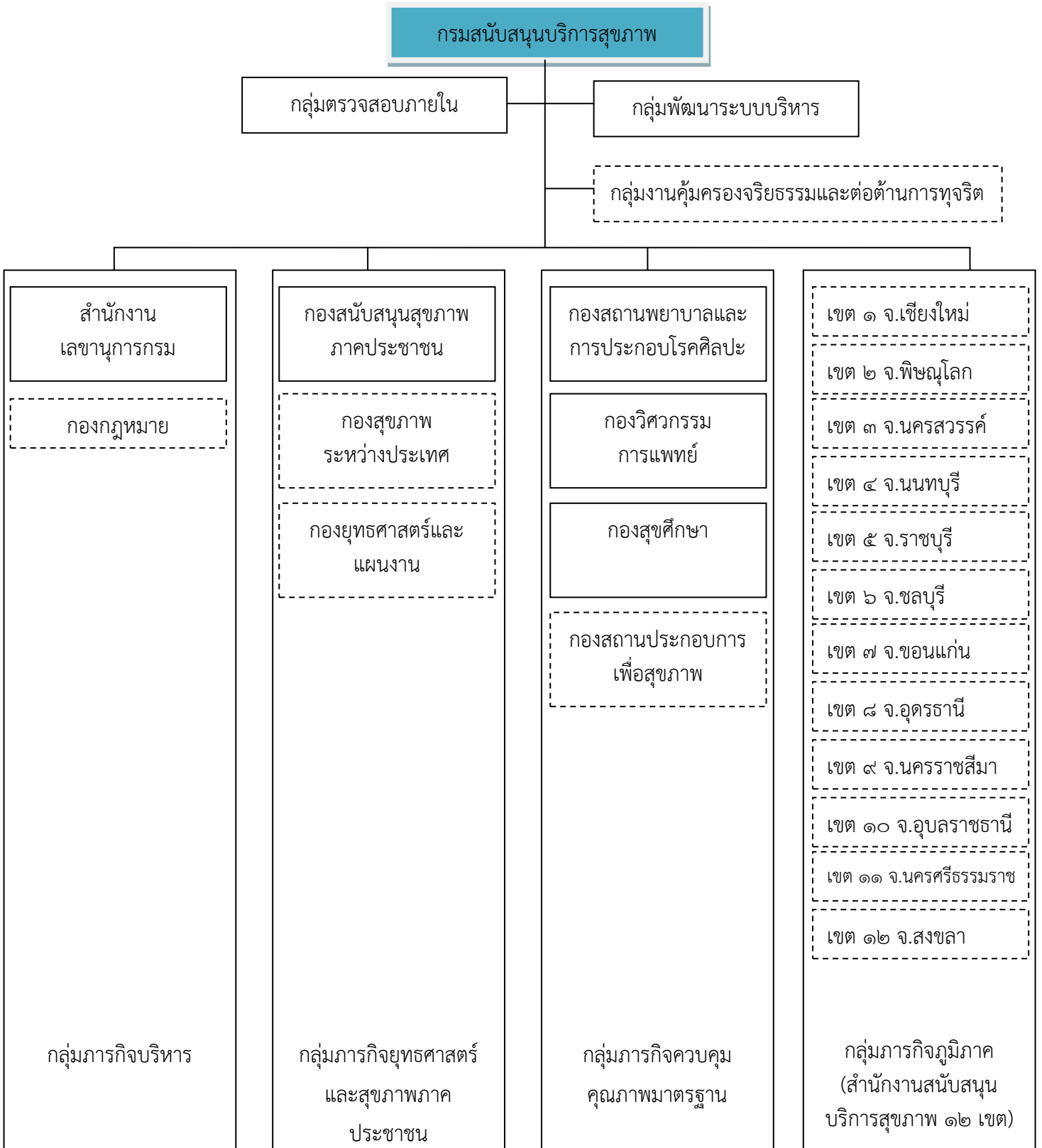
๒) กลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์และสุขภาพภาคประชาชน (Home-based) ประกอบด้วย กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กองแผนงาน และกองสุขภาพระหว่างประเทศ

๓) กลุ่มภารกิจควบคุมคุณภาพมาตรฐาน (Back Stopping) ประกอบด้วย สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กองวิศวกรรมการแพทย์ กองแบบแผน และกองสุขศึกษา

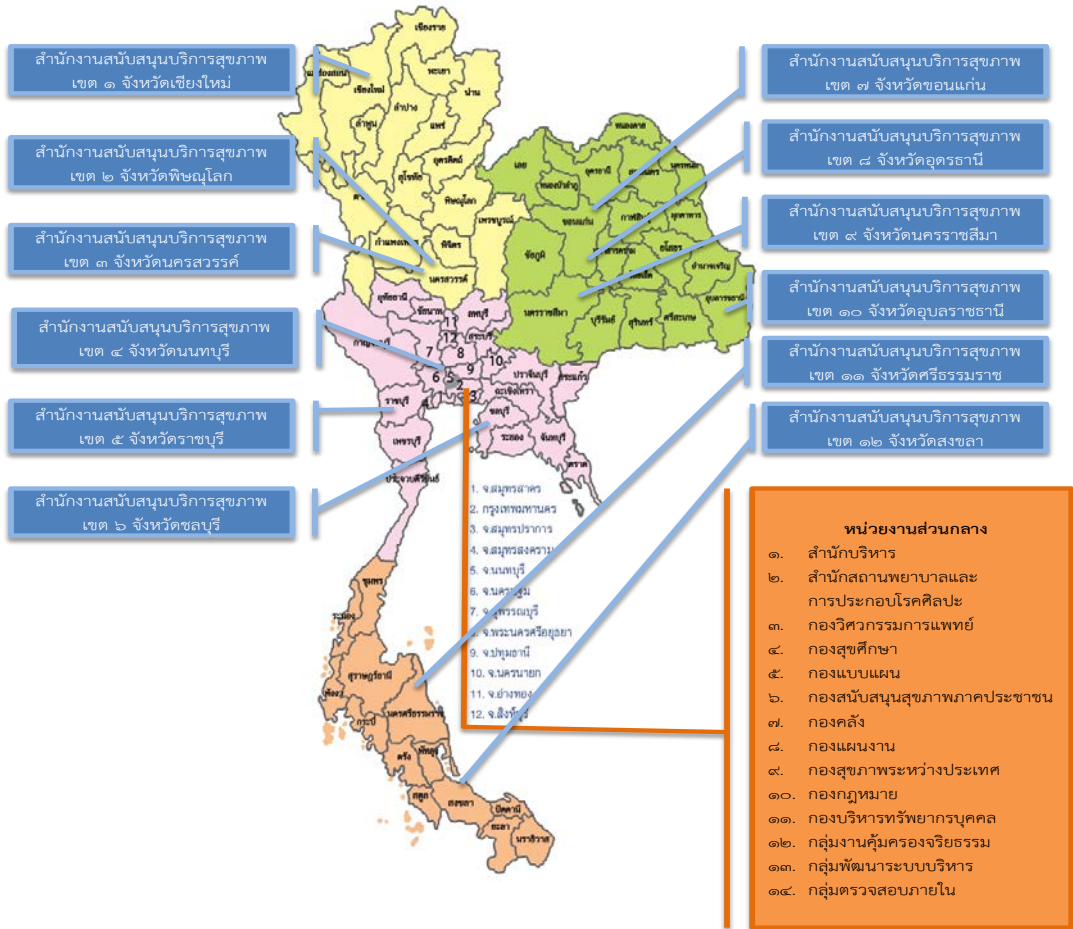
๔) กลุ่มภารกิจภูมิภาค (Market Facing) มีหน่วยงานส่วนกลางที่อยู่ภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑ - ๑๒

ดังมีแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพปัจจุบันดังต่อไปนี้

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ใหม่)



## หน่วยงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



## ๒. มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

มาตรการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งคำนึงถึงผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและความยืดหยุ่นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปัญหาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ โดยจุดเน้นของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการพัฒนา ประสิทธิภาพและคุณภาพของระบบบริหารกำลังคนของส่วนราชการ และสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารของส่วนราชการ ตลอดจนสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในมิติต่างๆ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหาร ทรัพยากรบุคคลไปสู่ “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์” ทำให้การบริหารและพัฒนากำลังคนของส่วนราชการมีความเป็นระบบแบบองค์รวม มุ่งเน้นประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และบุคลากรภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ เป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์
๓. ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

จากแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการวางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ จะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีขีดความสามารถในการบริหารสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเด็นสำคัญซึ่งควรพิจารณาดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ “การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน” ซึ่งถือเป็นต้นน้ำของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในการดำเนินการควรเน้นการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ให้ความสำคัญกับวางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ ได้แก่ กำลังคนในสายอาชีพที่มีความขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในภารกิจสำคัญตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการและการบริการประชาชน



## ขอบเขตการดำเนินการ

เป็นการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อัตรากำลัง ตามโครงสร้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มติที่ประชุมผู้บริหาร เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ ซึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์อัตรากำลังโดยการกำหนดอัตรากำลังตามปริมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ค่า FTE และสามารถกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน โดยเปรียบเทียบการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ได้จากการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแผนอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวิเคราะห์งานและอัตรากำลัง กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ ที่ปรากฏตามโครงสร้างตามกฎหมายและโครงสร้างภายในของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังจากฐานข้อมูลการปฏิบัติงานจริง เพื่อประโยชน์ในการบริหารกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. เพื่อให้ทราบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน และนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับกับบทบาทภารกิจ ทิศทางและนโยบายของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๓. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพของผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารเพื่อช่วยประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
๒. สามารถกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ได้ข้อเสนออันเป็นแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ
๔. สามารถวางแผนการกำหนดอัตราของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้อย่างเป็นระบบ

## บทที่ ๒ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำข้อเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในครั้งนี้ ยึดถือแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับส่วนราชการในการจัดทำสารสนเทศประกอบคำขอรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ หรือประกอบคำขออัตรากำลังเพิ่มเติม โดยประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ เน้นการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของส่วนราชการให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ ทิศทางและนโยบาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ โดยพิจารณาทั้งความต้องการกำลังคนและกำลังคนที่มีอยู่

๒. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนทุกประเภทให้สมบูรณ์ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เน้นการสนับสนุนส่วนราชการให้พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

### การวางแผนและบริหารกำลังคน

การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Planning) เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความมั่นใจว่า กลยุทธ์ด้านคนจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นกรอบการดำเนินการแบบองค์รวมที่องค์กรใช้เป็นแนวทางในการประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกต่อกำลังคนของหน่วยงาน การวางแผนกำลังคน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพราะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเข้ากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานจะบรรลุผลได้ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

### ความหมายของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนและบริหารกำลังคน เป็นกระบวนการในการระบุประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนและบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยหน่วยงานหลายแห่งได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ดังนี้ สำนักบริหารงานบุคคลของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา หรือ U.S. OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT (OPM) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่าเป็น “กระบวนการซึ่งเป็นระบบในการระบุว่ากำลังคนที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และอนาคตมีความจำเป็นหรือมีความต้องการกำลังคนหรือ “ทุนมนุษย์” อย่างไร รวมทั้งจะมีแนวทางในการจัดการกับส่วนต่างระหว่างกำลังคนในปัจจุบันกับความต้องการในอนาคตได้อย่างไร”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร”

การวางแผนกำลังคน คือ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและกำลังคนที่มีอยู่และการใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การบริหารกำลังคนและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยการวางแผนกำลังคนจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติด้านปริมาณ : จำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจ
๒. มิติด้านคุณภาพ : ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของกำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจ
๓. มิติด้านการบริหารจัดการ : แนวทาง กลยุทธ์หรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการสรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ โดยคำนึงถึงกำลังคนทั้งมิติด้านปริมาณและคุณภาพ
๔. มิติด้านเวลา : การดำเนินการเพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจทั้งในปัจจุบัน

### ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรปรับตัวและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนกำลังคนมีประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนี้

๑. ช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และนโยบายรัฐบาล
๒. ช่วยให้องค์กรมีข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์เพื่อวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้กำลังคนและจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓. ช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน
๔. ช่วยให้ได้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้กำลังคน กล่าวคือ องค์กรสามารถจัดอัตรากำลังทั้งในเชิงจำนวน ประเภท ระดับ ทักษะและสมรรถนะให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และสามารถใช้คนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๕. ช่วยลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคนต่างๆ เช่น การสูญเสียกำลังคน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของกำลังคนและคนล้นงานหรือการขาดคน เนื่องจากองค์กรสามารถวางแผนเตรียมการเพื่อรองรับสภาพปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ช่วยให้องค์กรวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งจะช่วยลดการสูญเสียเงินจากการลงทุนพัฒนาบุคลากร
๗. ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการวางแผนทดแทนหรือสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพร้อมและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

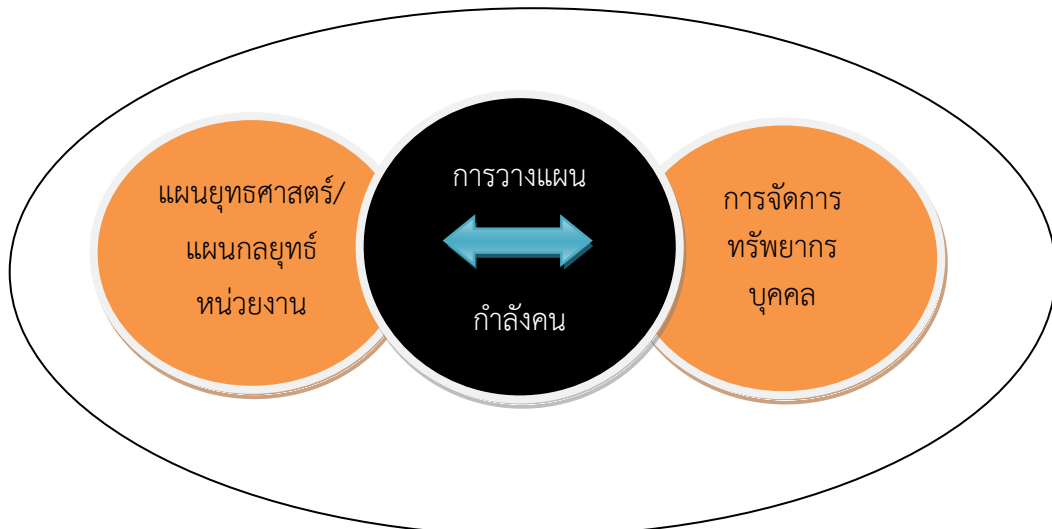
### กระบวนการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการบริหารจัดการแบบองค์รวมที่เริ่มจากการวิเคราะห์บทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงาน ซึ่งถือเป็น “ต้นน้ำ” ของกระบวนการทั้งหมด ตามด้วยการวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีในอนาคต เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนขององค์กร ซึ่งจะทำให้ทราบว่าคนขาดหรือคนเกิน โดยมีกระบวนการวางแผนกำลังคน ๔ กระบวนการหลัก ดังนี้



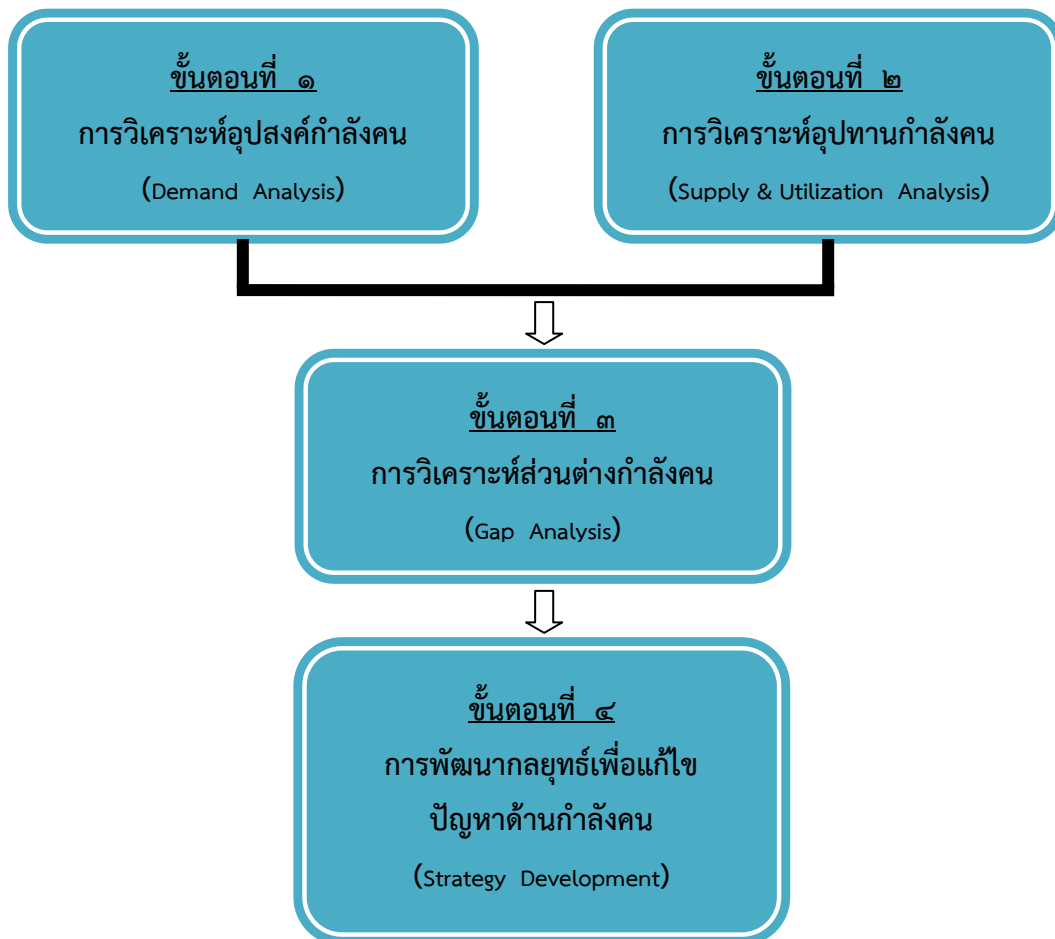
#### ลำดับ ๑ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของส่วนราชการ ( Set Agency Strategic Direction)

การวางแผนกำลังคนจะเป็นกุญแจเชื่อมระหว่างแผนยุทธศาสตร์และการจัดการทรัพยากรบุคคล (การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากกำลังคน) โดยการวิเคราะห์ทิศทางขององค์กรจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการวิเคราะห์ความต้องการกำลังในอนาคต



## ลำดับ ๒ การวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์

เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญในกระบวนการวางแผนกำลังคน โดยต้องใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคสำหรับการวิเคราะห์อัตรากำลัง และจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลกำลังคนและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเพื่อประกอบการดำเนินงาน ในการวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้



## ลำดับ ๓ การนำแผนกำลังคนไปสู่ปฏิบัติ

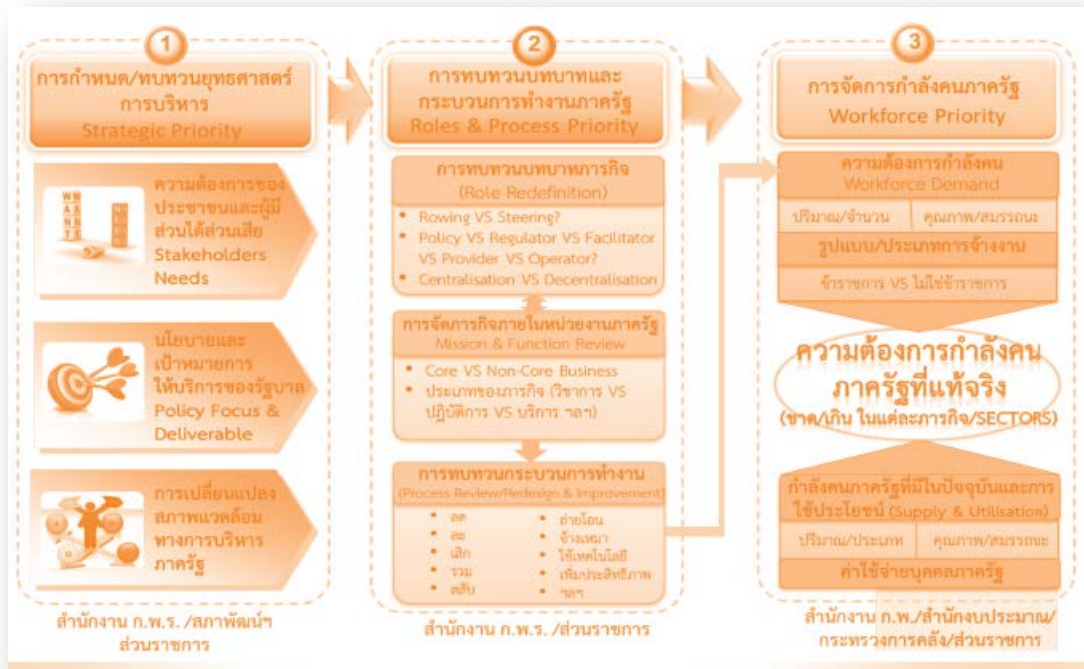
เป็นการนำกลยุทธ์ที่ได้พัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิเคราะห์กำลังคนมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาส่วนต่างกำลังคน เช่น

- แผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
- แผนสืบทอดตำแหน่งและทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

### ลำดับ ๔ การติดตาม ประเมินผลและการปรับปรุงแผนกำลังคน

เป็นการติดตามการปฏิบัติตามแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไว้ โดยเป้าหมายของการติดตามประเมินผล คือ การศึกษาหาข้อมูลว่าแผนที่นำไปปฏิบัตินั้น สามารถแก้ไขปัญหาส่วนต่างกำลังคนได้หรือไม่ และจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะปรับปรุงและพัฒนาแผนกำลังคน

### กระบวนการวางแผนและบริหารกำลังคนในราชการ



### การวิเคราะห์กำลังคน (Workforce Analysis)

เป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนกำลังคน และต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงเป็นฐานในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกำลังคนต่อไป เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเชิงเทคนิคเป็นอย่างมาก โดยผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่แท้จริงขององค์กรจะเป็นเช่นไร ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน โดยมีเทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จำนวน ๘ เทคนิค ดังนี้

เทคนิคที่ ๑ การศึกษาการทำงาน ( Work Study) เป็นการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การวัดงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงานและการทำงาน เพื่อหาวิธีการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เทคนิคที่ ๒ การวิเคราะห์งาน ( Job Analysis) เป็นเทคนิคหรือวิธีการศึกษาเกี่ยวกับงาน ซึ่งเน้นการศึกษา แยกแยะและระบุสิ่งที่เป็น “ปัจจัยหรือองค์ประกอบของงาน” การวิเคราะห์งานจะมีลักษณะเป็นเพียง “วิธีการ” และไม่มีจุดหมาย ผลการวิเคราะห์งานจะเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาหรือดำเนินกิจกรรมทางการบริหารอื่นๆ

เทคนิคที่ ๓ การใช้ดุลพินิจผู้บริหาร เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด เนื่องจากง่ายและไม่ซับซ้อน รวมทั้งผู้บริหารยังเป็นผู้กำหนดนโยบาย ทิศทางและความเร่งด่วนของงาน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นวิธีการที่ใช้กันมากในการกำหนดความต้องการอัตรากำลังตามวิสัยทัศน์ของผู้นำ

เทคนิคที่ ๔ การกำหนดอัตรากำลังตามหน้าที่และความรับผิดชอบหรือโครงสร้างของหน่วยงาน เป็นการกำหนดให้มีจำนวนบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติขององค์กร โดยมักเป็นการกำหนดอัตรากำลังตามตำแหน่งประจำในโครงสร้างขององค์กร

เทคนิคที่ ๕ การกำหนดอัตรากำลังตามขั้นตอนหลักหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาขั้นตอนหลักของกระบวนการตามทางเดินของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย

เทคนิคที่ ๖ การคิดคำนวณอัตรากำลังตามเครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์การทำงาน เป็นการพิจารณากำหนดกำลังคนตามประเภท ชนิด ลักษณะ และจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งลักษณะของกระบวนการผลิต

เทคนิคที่ ๗ การกำหนดอัตรากำลังตามพลัดหรือกะ ใช้ในกรณีที่มีรอบการทำงานและต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานประจำอยู่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง การคิดคำนวณจำนวนบุคลากรวิธีนี้จะต้องพิจารณาว่าในแต่ละพลัดหรือแต่ละกะต้องใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติชนิดใด และจำนวนเท่าไร ก็พลัดหรือกะต่อวัน และคำนวณเป็นจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละสัปดาห์

เทคนิคที่ ๘ การกำหนดอัตรากำลังตามปริมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการคิดคำนวณจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการงานและมีข้อดีคือค่อนข้างแม่นยำ แต่ซับซ้อนและใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ระบุชิ้นงาน ที่จะศึกษามาตรฐานเวลาทำงานว่าจะศึกษาชิ้นงานอะไร
๒. ระบุขั้นตอนหลักในการปฏิบัติงาน นับแต่ขั้นเริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย
๓. ระบุระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน/ต่อหน่วย โดยระบุเป็นสัปดาห์ วัน ชั่วโมง หรือนาที
๔. ระบุปริมาณงาน โดยใช้ปริมาณงานต่อวัน สัปดาห์ เดือน หรือปี ขึ้นอยู่กับชนิดและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และรายละเอียดที่ต้องการสำหรับการคิดคำนวณ ซึ่งไม่ควรละเอียดดยิบย่อยจนเกินไปหรือหยابมากจนไม่สามารถใช้คำนวณได้
๕. ระบุประเภทของกำลังคนและจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน
๖. คิดคำนวณเวลาทำงานและปริมาณงานในแต่ละขั้นตอน หรือรวมระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหมดของชิ้นงานนั้น ต่อปี
๗. คิดคำนวณจำนวนบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์จำนวนชั่วโมงต่อวัน และจำนวนวันทำงานต่อปี

$$\text{สูตรจำนวนบุคลากร} = \frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต่อปี}}{\text{มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน}}$$

กรณีมีการจัดทำมาตรฐานเวลาการทำงานไว้แล้ว จะใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตรจำนวนบุคลากร} = \frac{\text{ปริมาณงานต่อปี} \times \text{เวลามาตรฐานของชิ้นงาน}}{\text{มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน}}$$

### แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลัง คือ จำนวนหรืออัตรากำลังขั้นพื้นฐานที่จำเป็นหรือเพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือส่วนราชการในช่วงเวลาหนึ่งๆ หลายองค์กรในภาคเอกชนอาจเรียกรอบอัตรากำลังว่า Manpower Model คือ จำนวนของตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจ

### กรอบอัตรากำลังและการวิเคราะห์กำลังคน

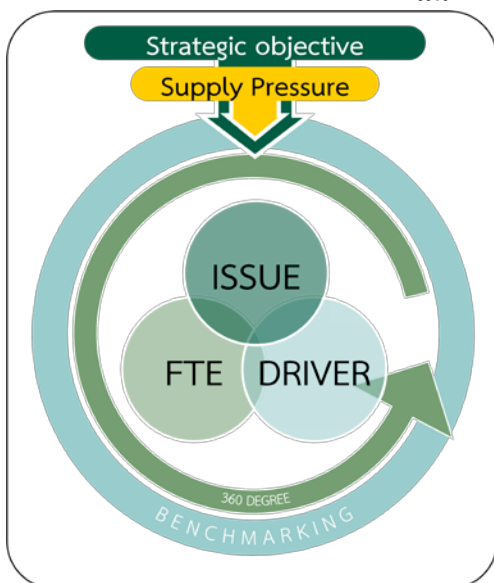
การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร องค์กรมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ และองค์กรจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงาน การวางแผนการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีการระบุว่าองค์กรต้องการกรอบอัตราที่มีคุณสมบัติ-จำนวนอัตราเท่าใด เพื่อไปเชื่อมต่อกับส่วนอื่นๆในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรา ๔๗ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘

มาตรา ๔๘ ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่ง เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากัน โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารกำลังคนของส่วนราชการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนราชการควรมีการวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนกำลังคน เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาเพื่อนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งที่เหมาะสมกับภารกิจ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความเป็นมาตรฐานที่เทียบเคียงกันได้นอกจากนี้กรอบอัตรากำลังอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นภาระงาน และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

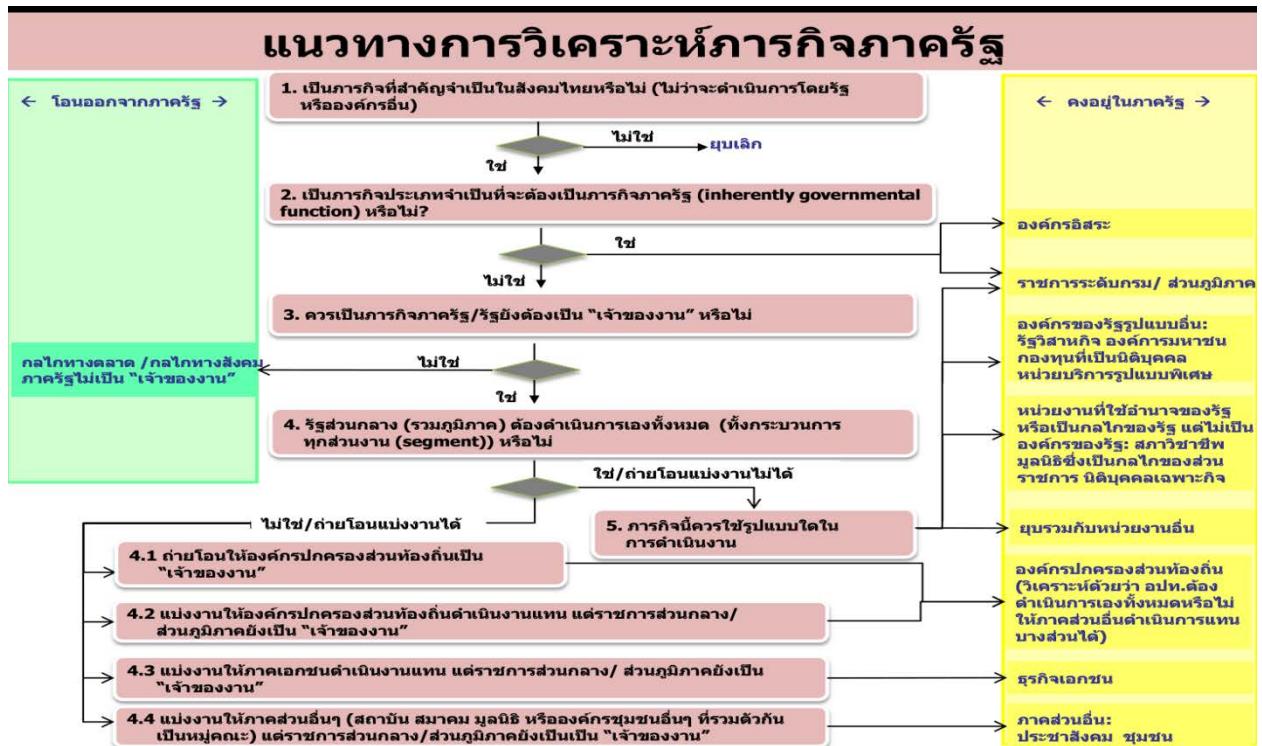
### แนวคิดในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>๓๖๐ degree + Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>



แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจ หลัก รอง และสนับสนุนของส่วนราชการ



**ภารกิจหลัก** เป็นกระบวนการสำคัญที่สร้างประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่งผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจหลัก/ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมถึงเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ของงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

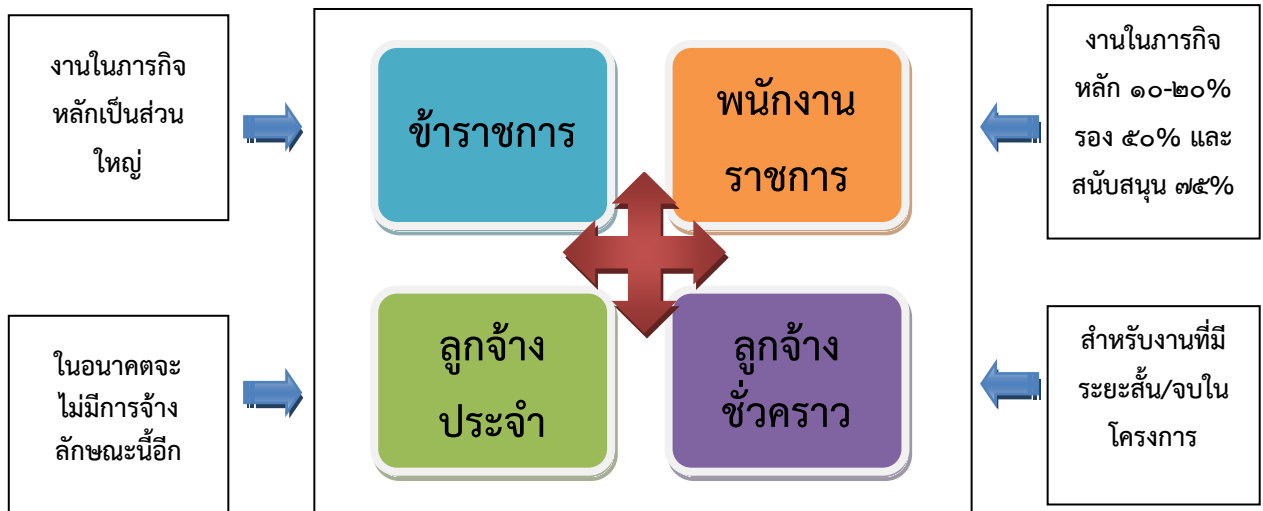
**ภารกิจรอง/สนับสนุน** กระบวนการที่ช่วยสนับสนุนให้กระบวนการสร้างคุณค่า สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ กระบวนการด้านสารบรรณ การเงิน/งบประมาณ กระบวนการทรัพยากรบุคคล กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุ กระบวนการด้าน IT กระบวนการวางแผน เป็นต้น

แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจ หลัก รอง และสนับสนุน

วิเคราะห์การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงาน ในกระบวนการนำส่งผลผลิต โดยแยกเป็น

- ภารกิจ/กิจกรรมหลัก หมายถึง ภารกิจ/กิจกรรมในการจัดทำและส่งมอบผลผลิต/โครงการ/บริการ โดยตรงแก่ผู้รับบริการภายนอกองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนำส่งผลผลิต (Outbound Logistics and Customer Services)
- ภารกิจ/กิจกรรมรอง หมายถึง กิจกรรมในการจัดทำและส่งมอบผลผลิต/บริการระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการกิจกรรมหลักมีประสิทธิภาพ เช่น งาน Policy, Inbound Logistics, Operations และ Marketing and Sales เป็นต้น
- ภารกิจ/กิจกรรมสนับสนุน หมายถึง กิจกรรมการอำนวยความสะดวกภายในองค์กรให้สามารถจัดทำและส่งมอบผลผลิต/บริการโดยตรงแก่ผู้รับบริการภายนอก เช่น งานบริหารจัดการทั่วไป Procurement งาน Technology Development งาน Human Resource Management และงาน Firm Infrastructure

### กรอบการพิจารณาและจัดประเภทของบุคลากรภาครัฐ



#### หมายเหตุ:

การวิเคราะห์ลักษณะงานในการจะกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน ตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. โดยงานที่กำหนดเป็นข้าราชการจะต้องมีลักษณะงานดังนี้

- (๑) เป็นงานการให้บริการสาธารณะพื้นฐานของรัฐ
- (๒) เป็นงานบังคับใช้กฎหมาย
- (๓) เป็นงานอนุญาต อนุมัติ
- (๔) เป็นงานเกี่ยวกับความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของรัฐ
- (๕) เป็นงานจัดการข้อพิพาท และข้อร้องเรียน
- (๖) เป็นงานตามยุทธศาสตร์และภารกิจหลักของส่วนราชการในกฎกระทรวง

## บทที่ ๓

### การวิเคราะห์อัตรากำลังกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จากหลักการด้านการจัดโครงสร้างภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แนวทางมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ การวางแผนกำลังคน รวมทั้งกรอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ให้ความสำคัญกับการหาวิธีที่จะจัดสรรอัตรากำลังไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ภายในที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจัดตั้งขึ้น เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ และ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขตทั้ง ๑๒ เขต ที่ต้องรับผิดชอบภารกิจเชื่อมต่อกับหน่วยงานส่วนกลาง และ เพื่อให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรอัตรากำลังได้อย่างเป็นระบบ โดย สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนั้น กระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างดังกล่าว จึงเป็นภารกิจของกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ต้องเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยด่วน

การวิเคราะห์ภารกิจในแต่ละกระบวนการเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นกระบวนการวิเคราะห์ โครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน เพราะจะทำให้ทราบถึงกระบวนการที่ต้อง ปฏิบัติจริงในแต่ละกระบวนการว่าจำเป็นต้องใช้จำนวนคนเท่าใดมาปฏิบัติงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน การกำหนดกรอบ อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงาน สามารถวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนว ทิศทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน โดยให้เป็นไปตามหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการกำหนดประเภทบุคลากร ภาครัฐ จึงควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ

#### แนวคิดในวิเคราะห์อัตรากำลังกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑. ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อทำความเข้าใจในหลักการ วิธีการ กระบวนการ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
๒. ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบภารกิจที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง
๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความเห็น เกี่ยวกับกระบวนการที่ศึกษาวิเคราะห์ เพื่อให้การกำหนดกรอบ อัตรากำลังหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษากรอบการวิเคราะห์อัตรากำลังในเทคนิคต่างๆ แล้ว พบว่าเพื่อให้ได้กรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพเกิดความแม่นยำ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติในกระบวนการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเลือกใช้เทคนิคที่ ๘ การกำหนด อัตรากำลังตามประมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน หรือเทคนิคการคำนวณเชิงคณิตศาสตร์ ในการ วิเคราะห์อัตรากำลังโดยใช้เกณฑ์ทางสถิติ โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดกระบวนการขั้นตอนการ ดำเนินงาน ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการเก็บข้อมูล กระบวนการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเน้นสำหรับการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อหาค่า FTE โดยต้องทำความเข้าใจให้ทุกคน เห็นความสำคัญของการเก็บข้อมูลเชิงสถิติเพื่อนำมาประมวลค่าทางสถิติ โดยมีหลักการสำคัญคือการกำหนดเวลา ในการดำเนินการเป็นสิ่งที่สำคัญต้องไม่เกินความเป็นจริงและต้องไม่นับเวลาที่รอคอย

ขั้นตอนที่ ๒ ให้สำนัก/กอง/กลุ่ม วิเคราะห์ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและนโยบายภาครัฐ พร้อมทั้งระบุสายงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๓ เก็บรวบรวมหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ผลสัมฤทธิ์ ประมาณการระยะเวลาที่ ในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๔ วิเคราะห์คำนวณเวลาเชิงคณิตศาสตร์ โดยคำนวณแบบวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ อัตรากำลังที่ต้องการ Work Load

ขั้นตอนที่ ๕ ให้ข้อเสนอการกำหนดภารกิจ กรอบอัตรากำลัง ของหน่วยงานที่เหมาะสมกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลัก รอง สนับสนุน รวมทั้ง พิจารณา Full Time Equivalent ในกระบวนการ ต่างๆ ของสำนัก/กอง/กลุ่ม โดยใช้ข้อมูลปริมาณผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ที่ส่งเสริมให้ภารกิจของหน่วยงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย การกระจายอำนาจทางการบริหาร มาประกอบการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง ประกอบกับ Benchmarking กับหน่วยงานที่มีขนาดและภารกิจอยู่ใน Cluster เดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### กรอบกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ





## กองบริหารทรัพยากรบุคคลอ้างอิงข้อมูลปฐมภูมิจาก

๑. ข้อมูลการปฏิบัติงาน ผลงาน เวลาทำงานจริงจากแบบรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง / การวิเคราะห์ภารกิจและข้อมูลการวิเคราะห์ภารกิจที่แต่ละหน่วยงาน ร่วมพิจารณาจากการประชุมในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา คือ

ครั้งที่ ๑ โครงการวิเคราะห์งานและการกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ในระหว่างวันที่ ๒๓,๒๕,๒๘ มกราคม และ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุมอุทัย สุดสุข ชั้น ๕ อาคาร ๗ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และห้องประชุม ๑ ชั้น ๒ กองวิศวกรรมการแพทย์ โดยได้เชิญผู้แทนสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ เข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกัน ทบทวนและวิเคราะห์ภารกิจที่รวบรวมได้จากสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ และวันที่ที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ได้จัด ประชุมเพื่อรับฟังการนำเสนอร่างผลการวิเคราะห์งานและอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ ๑ โดยเชิญผู้บริหารของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและผู้แทนสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังและ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างผลการวิเคราะห์งานและอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และ ในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอุทัย สุดสุข ชั้น ๕ อาคาร ๗ ร่วมกัน พิจารณาผลการวิเคราะห์บทบาทภารกิจของสำนัก/กอง/กลุ่ม ที่ยังดำเนินการไม่ครบถ้วนและยังไม่ครอบคลุมถึง บทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายต่างๆ ตามที่ได้มีการนำเสนอร่างผลการวิเคราะห์งานและอัตรากำลัง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

ครั้งที่ ๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการหลักสูตรการวิเคราะห์งานและการ กำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ บรรลุผลสำเร็จ ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ เมษายน ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมอุทัย สุดสุข อาคาร ๗ ชั้น ๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ ณ โรงแรมเอเชีย ชะอำ จังหวัด เพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันศึกษาขอบเขตงาน วิเคราะห์ภารกิจ ในการกำหนดอัตรากำลัง จำนวน สายงานต่างๆ ของสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑ - ๑๒

ครั้งที่ ๓ เนื่องจากมติที่ประชุมหรือคณะผู้บริหารในการพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ มอบหมาย ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวนอัตรากำลังบุคลากรตามโครงสร้างใหม่โดยนำผลจากการวิเคราะห์ ภารกิจของหน่วยงาน (ค่า FTE) เป็นฐานในการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูล ดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดทำคำชี้แจงการขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. จึง จัดประชุมเพื่อรับฟังแนวทางการจัดทำข้อมูลในวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อุทัยสุดสุข อาคาร ๗ ชั้น ๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมทั้งให้หน่วยงานจัดส่งข้อมูลให้กองบริหาร ทรัพยากรบุคคลดำเนินการ

๒. ข้อมูลการอภิปรายร่วมกันจากการเข้าพบในแต่ละสำนัก และจากการประชุมทั้ง ๓ ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

### กติกากำหนดอัตราค่าจ้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- อัตราค่าจ้างนี้เป็นแผนเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานในอีก ๓ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขอบเขตการศึกษาไม่รวมงานตามนโยบายพิเศษหรือเร่งด่วนของรัฐ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต
- ต้องรวมเวลาภาระงานทั้งหมดไม่เกิน ๒.๒ เท่าของ FTE ทั้งหมดหรือ (๖X๒.๒) เท่ากับ ๑๓.๒ ชม. ต่อวัน ไม่รวมเวลาเดินทางและเวลาหยุดพักต่างๆ เช่น รับประทานอาหาร สุขภาพ ฯลฯ
- จำนวนภาระงานบางส่วนจะกำหนดเป็นพนักงานราชการ เพื่อรองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ของข้าราชการพลเรือน โดยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่จำเป็นในกระบวนการงานแต่ไม่ระบุในหน้าที่รับผิดชอบหลักตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ควรพิจารณาปรับลดกิจกรรมที่ไม่สามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลผลิตได้ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพื่อลดการเพิ่มอัตราค่าจ้างของข้าราชการ
- เน้นการ Benchmarking เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก รอง สนับสนุนกรรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดประเภทของบุคลากร ใช้แนวทางการดำเนินการดังนี้

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น:	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น:
๑	เป็นภารกิจหลัก หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ (หากไม่ติดขัดในเรื่องข้อกฎหมาย)	๑. พนักงานราชการ ๒. ลูกจ้างชั่วคราว
๒	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. ลูกจ้างชั่วคราว ๒. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)
๓	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน	๑. พนักงานราชการ ๒. ลูกจ้างชั่วคราว ๓. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)	๑. ข้าราชการ (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
๔	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ	๑. ลูกจ้างชั่วคราว
๕	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) ๒. พนักงานราชการ ๓. ลูกจ้างชั่วคราว	๑. ข้าราชการ
๖	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง-ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราว	เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่ขาดแคลนแทน
๗	ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	๑. พนักงานราชการ ๒. ลูกจ้างชั่วคราว	๑. ข้าราชการ
๘	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	๑. ข้าราชการ	๑. พนักงานราชการ ๒. ลูกจ้างชั่วคราว
๙	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอก เป็นที่ยอมรับในวงการที่เกี่ยวข้อง	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) ๒. พนักงานราชการ (เชี่ยวชาญเฉพาะ, เชี่ยวชาญพิเศษ)	๑. ลูกจ้างชั่วคราว
๑๐	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) ๒. พนักงานราชการ	๑. ลูกจ้างชั่วคราว
๑๑	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วง-ฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุกๆ ๒ เดือน เป็นต้น	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) (เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) ๒. ลูกจ้างชั่วคราว	๑. พนักงานราชการ



ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น:	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น:
๑๒	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ (พร้อมวางแผนการทดแทนเมื่อครบสัญญา)	๑. ลูกจ้างชั่วคราว ๒. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)
๑๓	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ	๑. ลูกจ้างชั่วคราว
๑๔	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing)	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานราชการ ๓. ลูกจ้างชั่วคราว
๑๕	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	๑. จ้างดำเนินการ (Outsourcing) ๒. พนักงานราชการ	๑. ข้าราชการ (ในกรณีที่เป็นการกิจหลัก) ๒. ลูกจ้างชั่วคราว (ภารกิจสนับสนุน)

การดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์ภารกิจ อัตรากำลังของหน่วยงานในหลายครั้ง เพื่อร่วมการเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง การศึกษาอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน อัตรากำลังที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การกำหนดจำนวนสายงานและประเภทการจ้างกำลังคน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

สถานภาพกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตราากำลังกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านระบบบริการสุขภาพ และระบบสุขภาพภาคประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน
๒. ควบคุม กำกับ รับรอง คุณภาพมาตรฐาน และพัฒนากลไกการบังคับใช้กฎหมาย
๓. ควบคุมและพิทักษ์สิทธิผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชนโดยประชาชนมีส่วนร่วม
๔. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ประเมินเทคโนโลยี ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน

ภารกิจอำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริการสุขภาพ อันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จแก่ราชการและประชาชน
๓. ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการดำเนินการสุขศึกษาและระบบสุขภาพของประชาชน
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการประสานงาน กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพ แก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานด้านอาคารสถานที่และสถาปัตยกรรม ด้านสาธารณสุข
๗. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานครุภัณฑ์ทางการแพทย์และสาธารณสุข
๘. ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ
๙. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

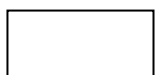
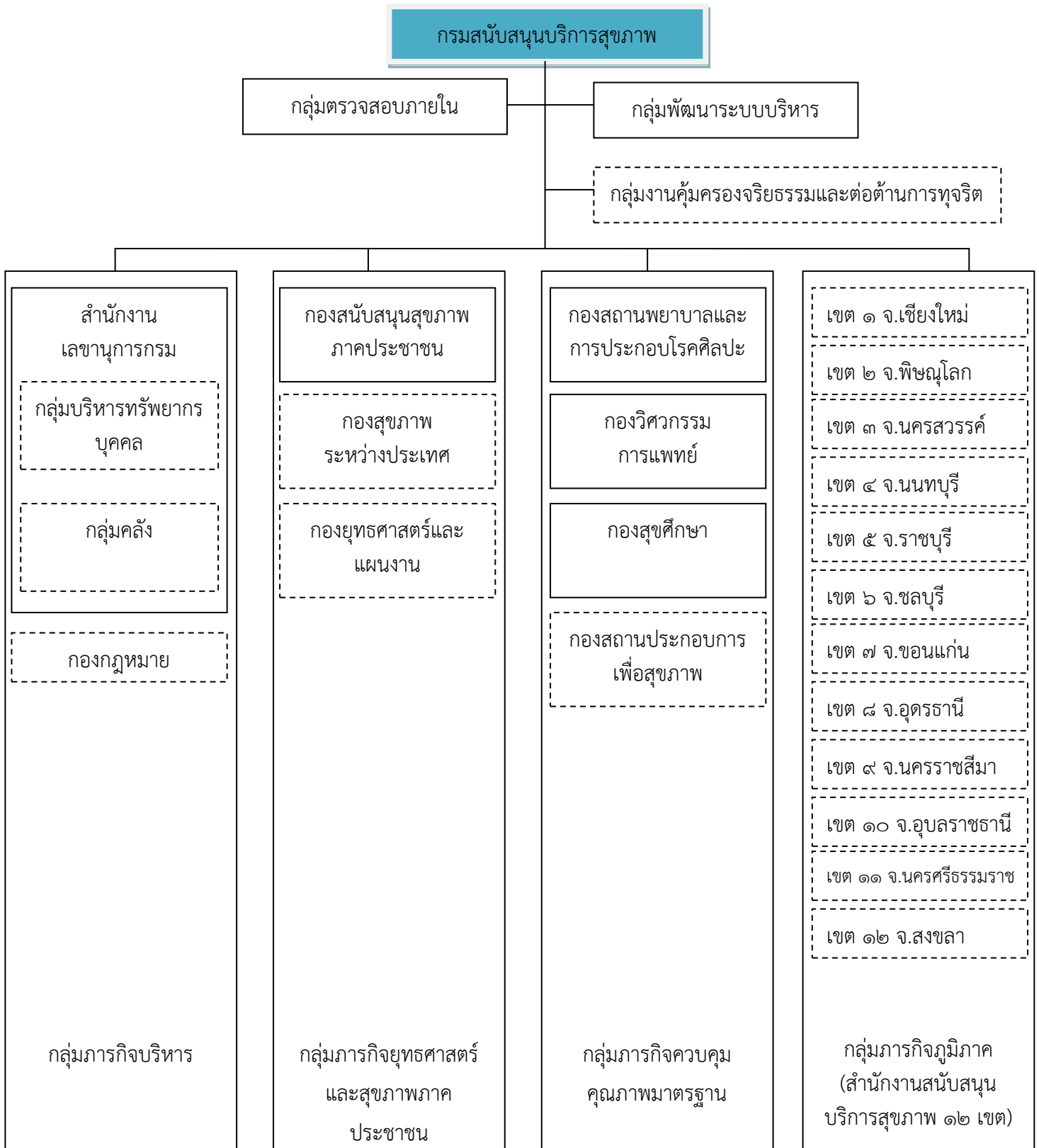
## ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ
๒. พัฒนาและปรับปรุงกลไกการบังคับใช้กฎหมายการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ
๓. เพิ่มศักยภาพประชาชนและภาคีเครือข่ายในการพิทักษ์สิทธิ์ผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ
๔. พัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ
๕. เพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบบริหารจัดการ

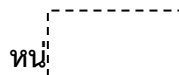
## เป้าประสงค์

๑. ภาคีเครือข่ายภาคประชาชนตระหนักรู้ในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม
๒. สถานบริการสุขภาพภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ และผู้ประกอบการศิลปะมีคุณภาพมาตรฐาน
๓. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องและชุมชนมีการจัดการระบบสุขภาพที่เข้มแข็ง
๔. ผลงานการวิจัยด้านสนับสนุนบริการสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน

### โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



หน่วยงานตามกฎหมาย

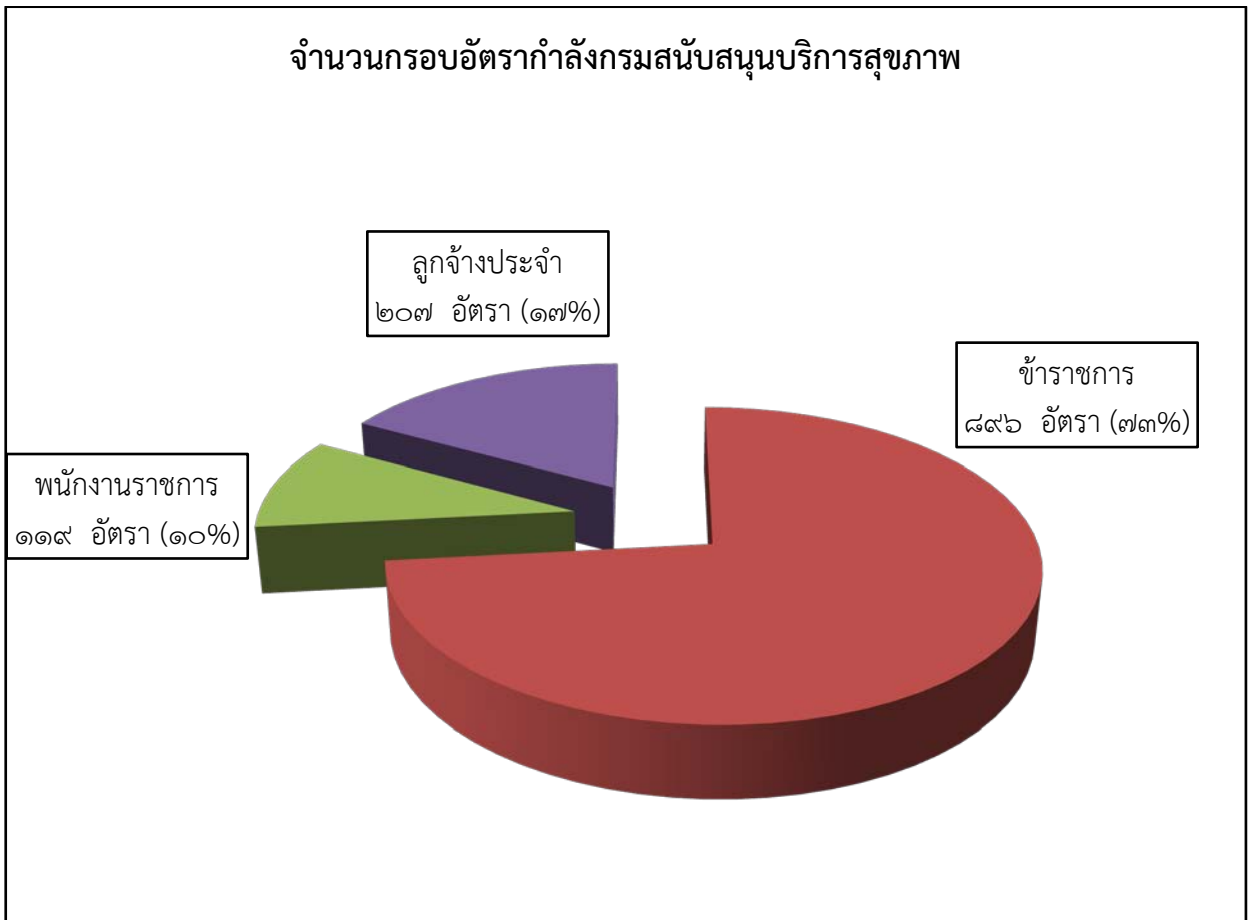


ที่ตั้งขึ้นเป็นการภายใน

### จำนวนกรอบอัตรากำลังกรรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ประเภท	จำนวน
ข้าราชการ	๘๙๖
พนักงานราชการ	๑๑๙
ลูกจ้างประจำ	๒๐๗

### แผนภูมิกรอบอัตรากำลังกรรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



จำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แยกตามระดับตำแหน่ง

ที่	สายงาน	รวม	ประเภทตำแหน่ง													
			ทั่วไป			วิชาการ						อำนวยการ		บริหาร		
			ปจ/ ชง	ชง	อว	ปก/ ชก	ปก/ ชก/ ชพ	ชก	ชก/ ชพ	ชพ	ชช	ต้น	สูง	ต้น	สูง	
๑	นักบริหาร	๔													๓	๑
๒	ผู้อำนวยการ	๕														๕
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิศวกรรม)	๑														๑
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๗	๗๕		๒											
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๔	๒๓		๑											
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๑	๑๑													
๗	เจ้าพนักงานสถิติ	๔	๔													
๘	นายช่างไฟฟ้า	๑๐๗	๑๐๖		๑											
๙	นายช่างเทคนิค	๑๐๗	๘๗		๒๐											
๑๐	นายช่างโยธา	๑๑๖	๑๐๙		๗											
๑๑	นายช่างเครื่องกล	๑๐	๙		๑											
๑๒	นายช่างศิลป์	๑๒	๑๑		๑											
๑๓	นายช่างเขียนแบบ	๓	๓													
๑๔	นายช่างภาพ	๑	๑													
๑๕	นายช่างพิมพ์	๑	๑													
๑๖	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๔	๔													
๑๗	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	๑	๑													
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป	๑๙				๑๕					๔					
๑๙	นักทรัพยากรบุคคล	๑๓				๑๐			๑	๑	๑					
๒๐	นักทะเบียนวิชาชีพ	๑								๑						
๒๑	นักประชาสัมพันธ์	๔				๓			๑							
๒๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๗				๓๐			๒	๔	๑					
๒๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑				๑										
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐				๘			๑	๑						
๒๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕				๔					๑					
๒๖	นักวิชาการเผยแพร่	๑๘				๑๓				๕						
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	๓				๓										
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๖๙				๑๓๑			๑๔	๒๐	๔					
๒๙	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๙				๘				๑						
๓๐	นักวิเทศสัมพันธ์	๑				๑										
๓๑	นายแพทย์	๒					๑				๑					
๓๒	นิติกร	๑๓				๙			๓	๑						
๓๓	เภสัชกร	๔				๓				๑						
๓๔	มันจนากร	๔				๓				๑						
๓๕	วิศวกร	๒				๑					๑					
๓๖	วิศวกรเครื่องกล	๑๐				๘	๑		๑							
๓๗	วิศวกรไฟฟ้า	๒๓				๑๘	๑		๓	๑						
๓๘	วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร	๕				๔	๑									
๓๙	วิศวกรโยธา	๒๒				๑๕			๑	๕	๑					
๔๐	สถาปนิก	๓๑				๒๔			๑	๕	๑					
๔๑	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑								๑						
๔๒	ทันตแพทย์	๑							๑							
	รวม	๘๙๖	๘๔๕	๐	๓๓	๓๑๒	๔	๐	๒๙	๕๒	๑๑	๐	๖	๓	๑	

ข้อมูลข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้ปฏิบัติงานจริง  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำแนกรายหน่วยงาน

โครงสร้างส่วนราชการ	อัตรากำลัง (คน)			
	ขรก.	พรก.	ลจป.	รวม
อธิบดี	๑	-	-	๑
รองอธิบดี	๓	-	-	๓
๑ กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน	๓๕	๖	๕	๔๖
๒ กองแผนงาน	๙	๖	๒	๑๗
๓ กองสุขภาพระหว่างประเทศ	๑๔	๙	-	๒๓
๔ สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ	๖๑	๗	๓	๗๑
๕ กองวิศวกรรมการแพทย์	๖๔	๘	๔๐	๑๑๒
๖ กองแบบแผน	๑๙๗	๕	๑๓	๒๑๕
๗ กองสุขศึกษา	๕๙	๕	๒๖	๙๐
๘ สำนักบริหาร	๓๒	๕	๖	๔๓
๙ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๔	๕	๑	๑๐
๑๐ กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๔	-	๑๐
๑๑ กองกฎหมาย	๑๖	๘	-	๒๔
๑๒ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๓	๓	-	๖
๑๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๕	-	๒๐
๑๔ กองคลัง	๒๒	๗	๒	๓๑
๑๕ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑ (จ.เชียงใหม่)	๓๐	๕	๙	๔๔
๑๖ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๒ (จ.พิษณุโลก)	๒๒	๒	๘	๓๒
๑๗ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ (จ.นครสวรรค์)	๒๐	๒	๑๐	๓๒
๑๘ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๔ (จ.นนทบุรี)	๑๙	๓	๓	๒๕
๑๙ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๕ (จ.ราชบุรี)	๒๑	๒	๑๓	๓๖
๒๐ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๖ (จ.ชลบุรี)	๒๔	๓	๑๐	๓๗
๒๑ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๗ (จ.ขอนแก่น)	๒๑	๓	๘	๓๒
๒๒ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๘ (จ.อุดรธานี)	๒๒	๓	๙	๓๔
๒๓ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๙ (จ.นครราชสีมา)	๑๙	๒	๑๓	๓๔
๒๔ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๐ (จ.อุบลราชธานี)	๒๑	๔	๗	๓๒
๒๕ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๑ (จ.นครศรีธรรมราช)	๒๘	๓	๑๑	๔๒
๒๖ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๒ (จ.สงขลา)	๒๗	๔	๘	๓๙
<b>รวม</b>	<b>๘๑๕</b>	<b>๑๑๙</b>	<b>๒๐๗</b>	<b>๑,๑๔๑</b>

กำลังคนผู้ปฏิบัติงานจริงกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปีงบประมาณ ๒๕๕๘

สถานที่ปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
ส่วนกลาง	๕๔๑	๗๘	๙๘
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๒๗๔	๓๐	๑๐๙
รวม	๘๑๕	๑๐๘	๒๐๗

จำนวนผู้ปฏิบัติงานจริงกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ประเภท	จำนวน
ข้าราชการ	๘๑๕
พนักงานราชการ	๑๐๘
ลูกจ้างประจำ	๒๐๗

จำนวนอัตรากำลังชาย หญิง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แยกตามประเภท

เพศ	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
ชาย	๔๗๖	๔๗	๑๔๔
หญิง	๓๓๙	๖๑	๖๓
รวม	๘๑๕	๑๐๘	๒๐๗

การกระจายของช่วงอายุกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

อายุ	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
<= ๒๔ ปี	๓	๔	-
๒๕ - ๓๔ ปี	๑๑๘	๘๖	-
๓๕ - ๔๔ ปี	๑๘๕	๑๗	๑๑
๔๕ - ๕๔ ปี	๓๓๒	๑	๑๐๑
>= ๕๕ ปี	๑๗๗	-	๙๕
รวม	๘๑๕	๑๐๘	๒๐๗



จำนวนข้าราชการผู้ปฏิบัติงานจริง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๗๒
ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	๓๓๙
ทั่วไป ระดับอาวุโส	๒๖
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๑๐๕
วิชาการ ระดับชำนาญการ	๑๘๗
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๗๕
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๔
อำนวยการ ระดับสูง	๓
บริหาร ระดับต้น	๓
บริหาร ระดับสูง	๑
รวม	๘๑๕

จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป ผู้ปฏิบัติงานจริง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ระดับปฏิบัติงาน	๗๒
ระดับชำนาญงาน	๓๓๙
ระดับอาวุโส	๒๖
รวม	๔๓๗

จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานจริง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

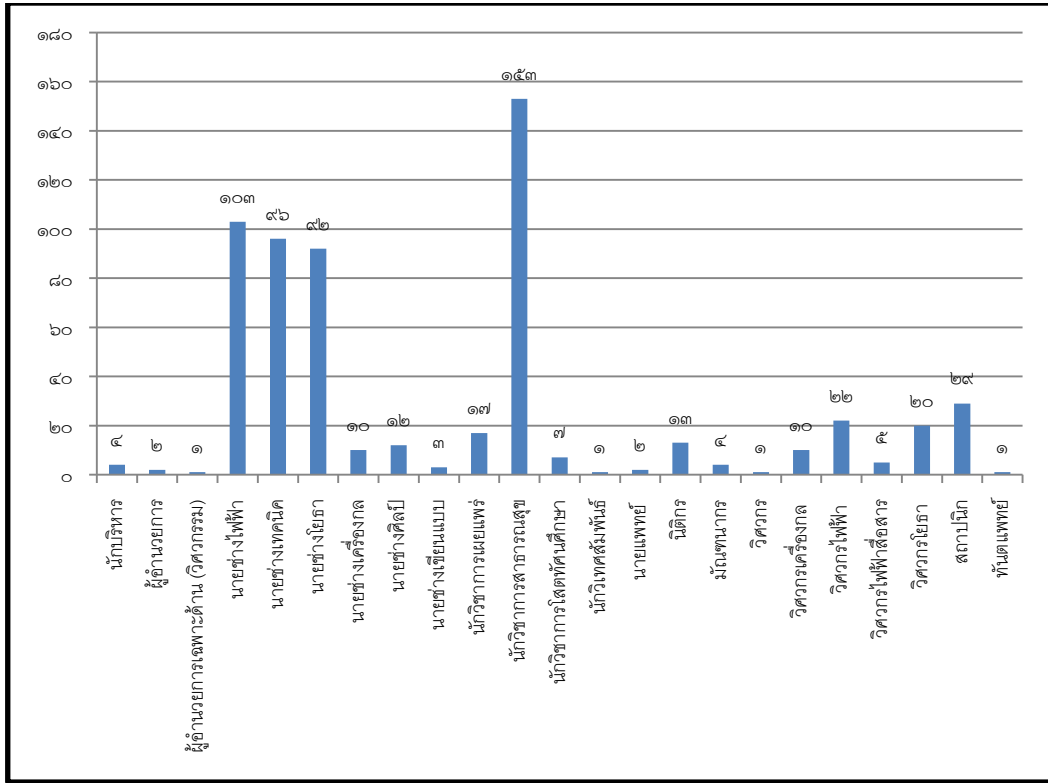
ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ระดับปฏิบัติการ	๑๐๕
ระดับชำนาญการ	๑๘๗
ระดับชำนาญการพิเศษ	๗๔
ระดับเชี่ยวชาญ	๔
รวม	๓๗๐

จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ บริหาร ผู้ปฏิบัติงานจริง  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

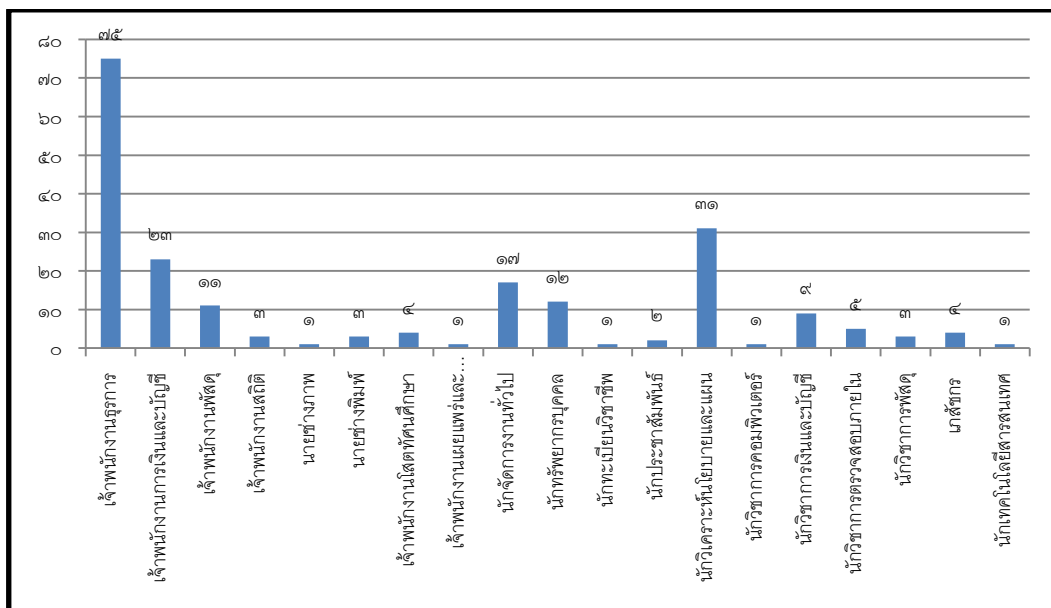
ระดับตำแหน่ง	จำนวน
อำนวยการ ระดับสูง	๔
บริหาร ระดับต้น	๓
บริหาร ระดับสูง	๑
รวม	๘

กรอบอัตรากำลังข้าราชการสายงานต่างๆ  
แยกตามภารกิจหลัก รอง/สนับสนุนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ภารกิจหลักกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน ๒๓ สายงาน



ภารกิจรองกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน ๑๙ สายงาน



บทบาทภารกิจกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรม  
สนับสนุนบริการสุขภาพ

ส่วนกลาง	สบส. เขต
๑. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านที่เกี่ยวข้อง ๒. ประเมินเทคโนโลยี (Technology Assessment) ๓. พัฒนารูปแบบ มาตรฐาน องค์ความรู้เทคโนโลยี ( Model Development) ๔. พัฒนาระบบกลไกการเฝ้าระวัง (Surveillance System) ๕. ติดตามประเมินผล (ภาพรวม) ( Monitoring & Evaluation)	๑. ถ่ายทอดเทคโนโลยี(Technology Transfer) ๒. ประสาน สร้าง และพัฒนาเครือข่าย ๓. ติดตามประเมินผล (ระดับพื้นที่) ( Monitoring & Evaluation) ๔. ร่วมกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านที่เกี่ยวข้อง ๕. ร่วมประเมินเทคโนโลยี (Technology Assessment) ๖. ร่วมพัฒนารูปแบบ มาตรฐาน องค์ความรู้เทคโนโลยี ( Model Development) ๗. ร่วมพัฒนาระบบกลไกการเฝ้าระวัง (Surveillance System)

กรม : นโยบาย / STD / กำกับ	สบส.เขต
<p><b>กองสุขศึกษา</b>                      โครงการพัฒนารูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและเตือนภัยสุขภาพ</p> ๑. นโยบายยุทธศาสตร์ ๒. รูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สุขภาพ ๓. รูปแบบการเฝ้าระวัง/เตือนภัยพฤติกรรมสุขภาพ ๔. Health Literacy ๕. การควบคุมกำกับคุณภาพสุขศึกษา (ภาพรวม)	๑. ถ่ายทอด ติดตามการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ๒. ประเมินพฤติกรรมสุขภาพ เยี่ยมสำรวจ ๓. ส่งเสริมปรับพฤติกรรมสุขภาพในพื้นที่ - นักเรียน - วัยทำงาน ๔. กำกับ ติดตามคุณภาพสุขศึกษา (พื้นที่) ๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากร

กรม : นโยบาย / STD / กำกับ	สบส.เขต
<p><b>กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน</b> <u>โครงการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิระดับชุมชน</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประเมินตำบลจัดการสุขภาพ (TA)</li><li>๒. พัฒนารูปแบบหมู่บ้านจัดการสุขภาพ</li><li>๓. ส่งเสริมพิทักษ์สิทธิประชาชน</li><li>๔. KM, R&amp;D</li><li>๕. STD / M&amp;E ระบบสุขภาพภาคประชาชน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. นำรูปแบบตำบลจัดการสุขภาพไปถ่ายทอด ส่งเสริมในพื้นที่</li><li>๒. นำรูปแบบหมู่บ้านจัดการสุขภาพไปถ่ายทอด ส่งเสริมในพื้นที่</li><li>๓. พัฒนาเครือข่าย IT</li><li>๔. อบรม อสม. ให้มีความเชี่ยวชาญตามกลุ่มวัย</li></ol>
<p><b>กองวิศวกรรมการแพทย์</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ควบคุมกำกับมาตรฐานวิศวกรรมการแพทย์</li><li>๒. ทำมาตรฐานวิศวกรรมการแพทย์</li><li>๓. จัดการสอบเทียบเครื่องมือแพทย์</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. ควบคุมกำกับมาตรฐานวิศวกรรมการแพทย์</li><li>๒. นำมาตรฐานไปถ่ายทอด ส่งเสริมและนำไปใช้</li><li>๓. สนับสนุนรพ. ในการสอบเทียบ เครื่องมือแพทย์เอง</li><li>๔. อบรมวิศวกรรมความปลอดภัย เครือข่าย ระบบบำรุงรักษา</li></ol>
<p><b>กองแบบแผน</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. พัฒนารูปแบบมาตรฐานอาคารและสภาพแวดล้อม</li><li>๒. ออกแบบมาตรฐานการควบคุมการก่อสร้าง</li><li>๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายรพ. อาคารและสภาพแวดล้อม</li><li>๔. ควบคุม กำกับ ติดตามการก่อสร้าง</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. นำแบบมาตรฐานไปส่งเสริมและนำไปใช้</li><li>๒. ถ่ายทอด จัดฝึกอบรมตามหลักสูตร</li><li>๓. ควบคุมงานการก่อสร้าง</li></ol>

กรม : นโยบาย / STD / กำกับ	สบส.เขต
<p><b>สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ / กองกฎหมาย</b></p> <p>๑. พัฒนาระบบการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพ</p> <p>๒. พัฒนากฎหมาย / ควบคุม เพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. ให้ความรู้เครือข่ายและประชาชน เพื่อการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ</p> <p>๓. รับเรื่องร้องเรียน</p> <p>๔. กำกับ ติดตามคุณภาพของสถานพยาบาลร่วมกับ สสจ.</p>
<p><b>กองสุขภาพระหว่างประเทศ</b></p> <p>๑. Medical Hub</p> <p>๒. ความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> <p>๓. ยาเสพติดระหว่างประเทศ</p>	<p>๑. ให้ความสนใจ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ด้าน Medical Hub</p> <p>๒. ร่วมในกระบวนการที่จะเป็น Medical Hub</p> <p>๓. มีส่วนร่วมในการทำมาตรฐานด้านยาเสพติดและ นำสู่พื้นที่ให้ไปปฏิบัติ</p>

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ในบทนี้ จะกล่าวถึงสิ่งที่ผู้จัดทำผลงานซึ่งรับผิดชอบการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้วิเคราะห์และได้ทำข้อเสนอเบื้องต้น เพื่อเสนอผลการวิเคราะห์ให้ผู้บริหารได้ทราบ เพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนสร้างความรู้ในหลักสูตรการวิเคราะห์งาน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระบวนการ การวิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ.๒๕๕๒

เมื่อหน่วยงานต่างๆ ในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้เก็บข้อมูลทางสถิติในแต่ละกระบวนการมาแล้ว กองบริหารทรัพยากรบุคคลก็จะวิเคราะห์ค่า FTE ทั้งหมด ทุกกระบวนการ โดยพิจารณาว่าเวลาที่ใช้กับผลผลิต มีความเหมาะสม ใกล้เคียงหรือไม่ กรณีที่เป็นหน่วยงานในสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ก็จะเทียบเคียงหน่วยงานทั้ง ๑๒ เขต หลังจากนั้นก็จะคำนวณอัตราค่าจ้างที่ได้หลังจากตรวจสอบข้อมูลครบถ้วน

### สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานเดียวและเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนา ควบคุม กำกับ คุ้มครอง มาตรฐานด้านระบบบริการสุขภาพ มาตรฐานของโรงพยาบาลภาครัฐ โรงพยาบาลเอกชน รวมทั้งมาตรฐานผู้ประกอบการโรคศิลปะ และมาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริการอันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และยังเป็นภารกิจหลักของกรมตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่กำหนดให้กรมมีภารกิจเกี่ยวกับการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพ ของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนา มาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริการอันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ปัจจุบันกรมมีกฎหมายในกำกับดูแล คือ พ.ร.บ.สถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมด้วยกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงสาธารณสุขที่ออกตามความในพ.ร.บ.สถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ร.บ.การประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมด้วย พ.ร.ฎ. กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ กระทรวง และประกาศคณะกรรมการวิชาชีพ ที่ออกตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง กำหนดสถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวย มาตรฐานของสถานที่ให้บริการ ผู้ให้บริการ หลักเกณฑ์ และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานสำหรับสถานที่เพื่อสุขภาพ หรือเพื่อเสริมสวยตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบ กระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๔ และยังมีกฎหมายอื่นที่กรมนำมาใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจกรม เช่น พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. วิศวกร พ.ศ. ๒๕๕๒ พ.ร.บ.สถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๐๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น

นอกจากนี้กรมยังมีกฎหมายที่อยู่ระหว่างการพิจารณา ๒ ฉบับ คือ ร่าง พ.ร.บ. สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. ... และร่าง พ.ร.บ. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. ... และในอนาคตเมื่อมีการแก้ไขกฎหมาย เช่น มาตรา ๕ ของ พ.ร.บ. สถานพยาบาลฯ จะทำให้การดำเนินงานครอบคลุมถึงสถานบริการสุขภาพภาครัฐในทุกสังกัดและท้องถิ่น สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ อันจะส่งผลต่อการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพ

สำหรับภารกิจหลักของกรมซึ่งเป็นงานด้านวิชาการและเป็นงานที่ใช้วิชาชีพเฉพาะในการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริม ควบคุม กำกับ คุ้มครอง คุณภาพ มาตรฐาน ด้านระบบบริการสุขภาพ ประกอบไปด้วย มาตรฐานด้านวิศวกรรมการแพทย์ มาตรฐานอาคารสถานที่และสถาปัตยกรรมด้านสาธารณสุข มาตรฐานสุขศึกษา มาตรฐานด้าน อสม. มาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ และมาตรฐานการดูแลรักษาพยาบาลของสถานพยาบาล ที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในอาชีพเป็นการเฉพาะ หากให้ภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการโดยขาดทักษะความรู้ทางวิชาชีพอาจจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยทางสุขภาพและชีวิตของประชาชนจากการได้รับบริการด้านสุขภาพในสถานบริการสุขภาพ และสถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่ไม่ได้คุณภาพมาตรฐาน ดังนั้นจึงจำเป็นที่กรมต้องดำเนินการเอง โดยหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่ในการกำหนด พัฒนา นโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย มาตรฐาน องค์ความรู้ เทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการใช้มาตรฐาน และกำกับดูแลสถานบริการเหล่านั้นให้มีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด และเชื่อมประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น

ในการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครองประชาชนด้านระบบบริการสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานสถานพยาบาลและสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริการเป็นภารกิจที่ไม่มุ่งแสวงหากำไรเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะด้านความปลอดภัยด้านบริการสุขภาพ (Public Safety) สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้รูปแบบองค์กรของรัฐในปัจจุบัน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้เกิดความรวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้นได้โดยปรับเปลี่ยนและเพิ่มบทบาทของกรมในฐานะผู้กำกับดูแลและรับรองมาตรฐานให้มากขึ้น

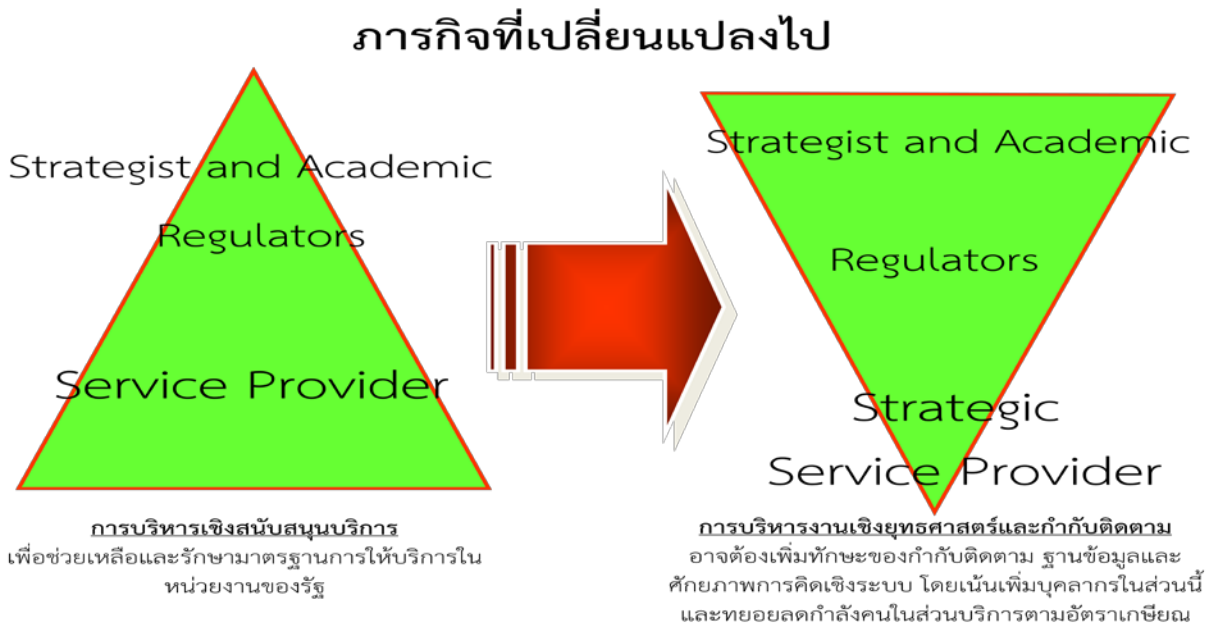
### ข้อเสนอเบื้องต้นในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

- โครงสร้างการแบ่งส่วนภายในของกฎกระทรวงปัจจุบัน ไม่เป็นไปตามการปฏิบัติงานจริง
- ปริมาณงานและอัตรากำลังไม่มี การวิเคราะห์และทบทวนอย่างจริงจังมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๕ (ในความเข้าใจของเจ้าหน้าที่) ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง



- วิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนภายในที่เหมาะสม และเสนอ อ.ก.พ. กรม/ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อจัดทำประกาศภายในให้ถูกต้อง
- วิเคราะห์ภารกิจหลัก/ภารกิจรอง/ภารกิจสนับสนุน เพื่อหาแนวทางเพิ่มข้าราชการและพนักงานราชการในอัตราที่เหมาะสม (ส่วนนี้อาจต้องเสนอ อ.ก.พ. กรม/ อ.ก.พ. กระทรวง/ คปร. และสำนักงาน ก.พ. ประกอบ)





### สรุปผลการวิเคราะห์

๑. จากผลการวิเคราะห์และอภิปรายในราย หน่วยงาน แล้วเห็นควร พิจารณาและเสนอ อัตรากำลัง น้อยที่สุดเท่าที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเสนอให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเพิ่มกำลังคนขึ้นจาก ๘๙๖ อัตราเป็น ๑,๓๔๙ อัตรา (เพิ่มจากเดิม ๔๖๒ อัตราหรือประมาณ ๕๑%) และพนักงานราชการเพิ่มจาก ๑๒๑ อัตราเป็น ๑๓๖ อัตรา (เพิ่มจากเดิม ๕๕ อัตราหรือประมาณ ๔๕%) ทั้งนี้เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญตามข้อมูลที่ผ่านมาและภารกิจในอนาคต อันจะส่งผลต่อการสนับสนุนบริการสุขภาพแก่ประชาชน ทั้งประเทศ ทั้งนี้อัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นจะเป็นอัตรากำลังที่สนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจของสำนักงาน สนับสนุนบริการสุขภาพเขต ที่กำหนดให้มีอัตราข้าราชการจำนวน ๕๓ อัตรา เพื่อรองรับการควบคุมมาตรฐาน ด้านอาคารและสภาพแวดล้อม และภารกิจงานด้านสถาบันพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน จึงทำให้อัตรากำลังเพิ่มสูงขึ้น

๒. โดยในการปรับ ตำแหน่งนั้น เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนการกำหนดตำแหน่งโดยมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- ควรมีการปรับเปลี่ยนลักษณะการจ้าง ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการให้เหมาะสมกับ บทบาทภารกิจ และลักษณะงาน
- เน้นปรับกระบวนงานให้สอดคล้องกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปแบบค่อยๆ เปลี่ยน โดย ให้มั่นใจว่าต้องเกิดประโยชน์แก่ประชาชน และรองรับอุดมการณ์ของหน่วยงาน

- ควรมีการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหรือตำแหน่งอำนวยการมากขึ้น หากเปรียบเทียบกับส่วนราชการในกระทรวง เช่น กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๓. สำหรับสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขตเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ในช่วงแรก โดยมีข้อเสนอ ดังนี้

- ควรมีการจัดการความรู้ (KM) ของเขตที่ประสบความสำเร็จตาม Model ที่กำหนดไว้ และถ่ายทอดประสบการณ์แก่เขตอื่น ๆ

- ส่วนกลางอาจต้องช่วยเตรียมความพร้อมและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค (โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของเขตในภาพรวม) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมาตรฐาน โดยในปีแรกๆ อาจเน้นการลงไปร่วมทำงาน (Coaching and OJT) ด้วยกัน แล้วจึงค่อย ๆ ปล่อยให้ดำเนินการเอง

- เริ่มเกลี่ยอัตรากำลังขั้นต่ำ ๔๘ - ๕๓ อัตรา โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน และในกรณีที่อัตรากำลังที่เสนอไม่พอ อาจดำเนินการดังนี้

- อาจมีการสร้างความร่วมมือระหว่างสำนักงาน สบส. เขต โดยจัดสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญไปสนับสนุน ทั้งนี้ต้องจัดสรรงบประมาณ และเวลาให้เหมาะสม
- อาจมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบส่วนกลางลงไปช่วยดำเนินการ/ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยกำหนดเป็นแผนงานและงบประมาณที่เหมาะสม
- บางส่วนอาจกำหนดเป็นพนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงาน โดยเฉพาะงานสนับสนุน
- บางส่วนอาจต้องทำงานผ่านเครือข่าย หน่วยงานเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญหรือจ้างเหมามากขึ้น (Outsourcing)
- ควรมีการจัดทำ คู่มือ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน แก่สำนักงาน สบส. เขต เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ รวมถึงการกำกับดูแล และการพัฒนาฝึกอบรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- การจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลัง ควรสอดคล้องกับภารกิจงานของแต่ละสำนักงาน สบส. เขต ซึ่งมีปริมาณงานและจำนวนจังหวัดที่รับผิดชอบไม่เท่ากัน
- ความพร้อมของแต่ละ สบส. เขตอาจแตกต่างกัน ดังนั้นอาจจะทยอยกระจายงานจากส่วนกลางลงสู่ส่วนภูมิภาคตามความเหมาะสมของแต่ละเขต จนเป็นสำนักงานเขตในอุดมคติใน ๒-๓ ปีถัดไป สำหรับเขตที่มีความพร้อม ก็ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้ในทันที

### คำอธิบายประกอบการกำหนดกลุ่มสุขศึกษา

จากผลการประชุม คณะทำงานเสนอให้มีแนวทางในการกำหนดกลุ่มสุขศึกษาดังนี้

- **ทางเลือกที่ ๑** ให้นำกลุ่มสุขศึกษาไปรวมกับกลุ่มงานคุณภาพมาตรฐานการบริการ ตามโครงสร้างเดิม ซึ่งมีข้อดีคือไม่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเดิม แต่มีข้อเสียคือ ลักษณะงานของสุขศึกษาไม่คล้ายคลึงกับงานของ สพรศ.
- **ทางเลือกที่ ๒** แยกกลุ่มสุขศึกษา ออกเป็นกลุ่มงานใหม่ เหมือนหน่วยงานอื่น ๆ ใน สปส. เขต ทั้งนี้มีข้อดี คือเป็นการสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงานสุขศึกษา และการดูแลพฤติกรรมสุขภาพ แต่มีข้อเสียคืออาจใช้อัตรากำลังเพิ่ม และไม่บูรณาการงานในพื้นที่
- **ทางเลือกที่ ๓** นำงานสุขศึกษา ไปรวมกับกลุ่มงานสุขภาพภาคประชาชน เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีข้อดีคือการบูรณาการในพื้นที่ และใช้อัตรากำลังได้เต็มประสิทธิภาพ แต่มีข้อเสียคือ งานสุขศึกษาอาจไม่มีเจ้าภาพรับผิดชอบที่ชัดเจน และไม่มีทางเดินในสายอาชีพ