

บทที่ ๕

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผู้จัดทำได้ดำเนินการรวบรวมผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน และสรุปผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยการวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่จริง เปรียบเทียบกับผลจากการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความต้องการอัตราค่าจ้างเพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่มีความสำคัญหรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนั้น เพื่อให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพสามารถเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้กำลังคนและจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารกำลังคนในหน่วยงานสามารถวางแผนอัตราค่าจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเพื่อใช้แนวทางในการประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้ดำเนินดังนี้

๑. สรุปผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. จัดทำข้อเสนอแผนอัตราค่าจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่แสดงให้เห็นถึงกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในภาพรวมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ การกำหนดประเภทบุคลากร สายงาน จำนวนอัตราค่าจ้างในหน่วยงานอย่างชัดเจน

บทสรุป

๑. จากผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สรุปได้ว่าอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จากนโยบายการปรับบทบาทภารกิจโดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทำหน้าที่เป็น Health Regulator by Law Enforcement Model Development and Technical Support บนพื้นฐานการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิผู้บริโภค ด้านระบบบริการสุขภาพ ที่มุ่งเน้นการปรับบทบาทจาก Service Provider เป็นการเน้นบริหารเชิงยุทธศาสตร์และหน่วยวิชาการในการกำกับ (Regulator) การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ ที่มุ่งเน้นการเป็นกรมวิชาการ ทำหน้าที่การควบคุมกำกับคุณภาพมาตรฐาน การพัฒนารูปแบบ การประเมินเทคโนโลยี และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในระบบคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ เป็นผู้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ในระบบคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกำกับให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เพื่อดูแลสุขภาพประชาชน กำหนดมาตรฐานและให้การรับรองมาตรฐาน การพัฒนางานสุขภาพโลก และความร่วมมือระหว่างประเทศในการเป็นศูนย์กลางการบริหารสุขภาพระหว่างประเทศ การสร้างและจัดการความรู้ด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ รวมถึงการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนให้มีความถูกต้องเหมาะสมตามกลุ่มวัย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของประชาชนเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิของตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยได้ปรับโครงสร้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพขึ้นเป็นการภายในเพื่อรองรับการปรับบทบาทภารกิจดังกล่าว ประกอบด้วยหน่วยงานจำนวน ๒๗ หน่วยงาน โดยผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เป็นดังนี้

- ข้าราชการ เพิ่มขึ้นจากเดิม ๘๙๖ อัตรา เป็น ๑,๓๔๙ อัตรา (เพิ่มขึ้น ๔๖๒ อัตรา หรือประมาณ ๕๑%)
- พนักงานราชการ เพิ่มขึ้นจากเดิม ๑๒๑ อัตรา เป็น ๑๗๖ อัตรา (เพิ่มขึ้น ๕๕ อัตรา หรือประมาณ ๔๕%)

ทั้งนี้เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญตามข้อมูล ปริมาณผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและภารกิจ ในอนาคต อันจะส่งผลต่อการสนับสนุนบริการสุขภาพแก่ประชาชนทั้งประเทศ ทั้งนี้ อัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นส่วนใหญ่เป็นอัตรากำลังที่สนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจของสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ที่กำหนดให้มีอัตราข้าราชการจำนวน ๕๓ อัตรา เพื่อรองรับการควบคุมมาตรฐานด้านอาคารและ สภาพแวดล้อม และภารกิจงานด้านสถาบันพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน จึงทำให้อัตรากำลังเพิ่มสูงขึ้น

๒. จากจำนวนอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง จึงได้จัดทำเป็นข้อเสนอแผน อัตรากำลังกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยเป็นผลจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์อัตรากำลังจริง ซึ่งใน ความเป็นจริงแล้ว ยังคงยึดถือหลักการการไม่ขอเพิ่มอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงาน แต่จัดทำเป็น ข้อเสนอเพื่อใช้ประโยชน์และแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจที่เปลี่ยนแปลงของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งมุ่งเน้น การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ การใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการ สร้างระบบกำลังคนให้เกิดความสมดุลของกำลังคนรุ่นเก่าและกำลังคนรุ่นใหม่ในอนาคต

๓. การวิเคราะห์อัตรากำลังกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นไปเพื่อนำไปสู่การวางแผนกำลังคน ซึ่งถือเป็นต้นน้ำของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในการดำเนินการที่เน้นการวางแผนกำลังคนให้ สอดคล้องกับภารกิจ ทิศทางและนโยบาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ โดยพิจารณาทั้งความต้องการกำลังคนและกำลังคนที่มีอยู่ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยให้ความสำคัญ กับการวางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ อีกทั้งใช้เป็น เครื่องมือสำคัญสำหรับการจัดทำสารสนเทศประกอบการค่าขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม หรือ ประกอบการขออัตรากำลังเพิ่มใหม่

ข้อเสนอแนะ

๑. จากการวิเคราะห์อัตรากำลังและข้อเสนอแผนอัตรากำลังดังกล่าว สิ่งที่กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพต้องดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การบริหารกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้ตามข้อเสนอแผนอัตรากำลัง ดังนั้น จึงต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้าง พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อลดผลกระทบต่อกิจการที่เปลี่ยนแปลง

๒. การกำหนดและจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการจ้างใหม่ทดแทน จากการสูญเสียกำลังคน ประเภทลูกจ้างประจำ และการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการส่วนนี้จะจัดสรรโดยนโยบายการบริหาร อัตราของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องวิเคราะห์ พิจารณา จากข้อเสนอแผน อัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้สามารถพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานราชการให้กับ หน่วยงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานจากภารกิจที่เปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน เพื่อลดผลกระทบต่อการขาด แคลนกำลังคนของหน่วยงาน และจากนโยบายด้านกำลังคนที่ไม่ให้เพิ่มอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงาน

๓. การจัดโครงสร้างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกำหนดให้มีหน่วยงานจำนวน ๒๗ หน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลัง เนื่องจากกำหนดหน่วยงานขึ้นใหม่แต่ยังไม่มีอัตรากำลังรองรับ จึงต้องมีกระบวนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลังว่างกรณีต่างๆ เพื่อการกระจายอัตรากำลังให้เหมาะสมบนพื้นฐานของความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

บรรณานุกรม

สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. (๒๕๕๖). คู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด

สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. (๒๕๕๗). มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด

เอกสารประกอบการบรรยายเอกสารการวิเคราะห์งานและกำหนดอัตรากำลังหน่วยงาน. โครงการวิเคราะห์กำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

.....

ภาคผนวก