

## แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนเป็นระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) หรือจนกว่าจะเปลี่ยนแปลง

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ บทบาทภารกิจ สายงาน ตำแหน่ง และโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๒๘๔๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ที่ ๖๒๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานใน ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งสายงาน ได้แก่ สายวิชาชีพ สาย Back Office สายสนับสนุนวิชาชีพ และสายสนับสนุน Back Office เพื่อใช้วางแผนและบริหารจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจครอบคลุมบุคลากร จำนวน ๕ ประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยมีหลักการวิเคราะห์กรอบความต้องการ อัตรากำลังของแต่ละสายงาน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชน (Health Demand or Health utilization Method) หน่วยนับความต้องการกำลังคน นับเป็น FTE (Full Time Equivalent) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel คำนวณภาระงานจากเวลามาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการที่ได้จากข้อเสนอของทีมีวิชาชีพ และนำภาระงานนั้นมาแปลงเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ ดังสูตร

$$\text{อัตรากำลัง FTE ที่ต้องการ} = \frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลาที่ใช้ต่อหน่วย}}{\text{ชั่วโมงการทำงาน ๑ คน ใน ๑ ปี (๑,๖๘๐ ชั่วโมง)}}$$

โดยกำหนดให้ ๑ FTE มีเวลาทำงาน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และ ๒๔๐ วันต่อปี รวมจำนวนเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการ เท่ากับ ๑,๖๘๐ ชั่วโมงต่อปี

๒. การกำหนดเป้าหมายของบริการ (Service Target Method หรือวิธี Service Based) หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังขั้นต่ำที่ควรมีเพื่อให้บริการประชาชนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งอ้างอิงมาจากมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอัตรากำลังใน Service Plan

๓. อัตราส่วนบุคลากรสุขภาพต่อประชากร ๔ สิทธิ (Population ratio method) โดยกำหนดให้ใช้ในการคิดอัตรากำลังสำหรับงานบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในบริการปฐมภูมิ โดยอ้างอิงมาตรฐานวิชาชีพ

ทั้งนี้ คณะทำงานวิเคราะห์ บทบาทภารกิจ สายงาน ตำแหน่ง และโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้วิเคราะห์ข้อจำกัดของกรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เกิดจากการนำผลงานมาใช้คำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นการใช้ผลงานย้อนหลัง (ปี ๒๕๕๘) และภาระงานหลักที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังยังไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรมที่ให้บริการ อีกทั้ง การกำหนดกรอบรายหน่วยบริการ อาจทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการในภาพรวมเขตสุขภาพ

ดังนั้น หลักการสำคัญในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ จึงมีการปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับภาระงานที่จะเกิดขึ้น ในปี ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากชมรมนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ชมรมโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ชมรมผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และชมรมวิชาชีพต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำภาระงานและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ มีการใช้เกณฑ์บุคลากรต่อประชากรตามพระราชบัญญัติปฐมภูมิ เพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายรองรับความต้องการบริการที่สูงขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้บริการปฐมภูมิและการมุ่งการพัฒนาบริการที่เป็นเลิศ และเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาของ

Service plan ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะทำงาน Service Plan โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังเดิม (กรอบ ๖๐-๖๔) และความสามารถในการผลิตบุคลากร (production capacity) จึงได้ผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ จัดสรรให้เขตสุขภาพได้บริหารจัดการในภาพรวมของเขตสุขภาพ

อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และให้บริหารกรอบอัตรากำลังในภาพรวมรายสายงานของเขตสุขภาพ เพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ครอบคลุมทุกประเภทการจ้างงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยมีแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. แนวทางบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังในภาพรวมเขตสุขภาพ
๒. แนวทางบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังรายหน่วยงาน
๓. แนวทางบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังหน่วยงานภายใน (กลุ่มงาน/งาน)

#### **๑. แนวทางบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังในภาพรวมเขตสุขภาพ**

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดสรรกรอบอัตรากำลังภาพรวมรายสายงาน รายเขตสุขภาพ เพื่อให้เขตสุขภาพได้ใช้ในการวางแผนการบริหารอัตรากำลังรายหน่วยงานต่อไป ซึ่งกรอบอัตรากำลังภาพรวมเขตสุขภาพ มาจากการวิเคราะห์ภาระงานตามหลักการข้างต้น ผ่านคณะทำงานวิเคราะห์ บทบาทภารกิจ สายงาน ตำแหน่ง และโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการประเมินผล ทบทวนภารกิจ โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คณะทำงาน Service Plan เสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเห็นชอบ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดสรรกรอบอัตรากำลังให้เขตสุขภาพ ภาพรวมรายสายงาน รายเขตสุขภาพ ให้เขตสุขภาพทดลองบริหารกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร ดังนี้

- ๑) บริหารกรอบอัตรากำลังรายสายงาน ไม่เกิน ๑๐๐%
- ๒) บริหารกรอบอัตรากำลังภาพรวมเขตสุขภาพทุกสายงาน ไม่เกิน ๘๕%

สำหรับกรอบอัตรากำลังคงเหลือ ให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สงวนไว้เพื่อบริหารจัดการจัดสรรให้หน่วยงานในครั้งถัดไป

๒. กรณีหน่วยงานยังมีปฏิบัติเกินกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรรายสายงาน ให้หน่วยงานจัดทำแผนความต้องการกรอบอัตรากำลังในแต่ละสายงานภาพรวม เพื่อส่งให้เขตสุขภาพพิจารณาภาพรวม เพื่อเกลี้ยกรอบอัตรากำลังรายสายงานข้ามหน่วยงานภายในจังหวัด และหรือข้ามหน่วยงานข้ามจังหวัด

๓. กรณีเขตสุขภาพมีความจำเป็นขอใช้กรอบอัตรากำลังเกินร้อยละ ๑๐๐ รายสายงานและหรือภาพรวมเขตสุขภาพ ให้เขตสุขภาพยื่นคำร้องพร้อมเหตุผลความจำเป็นไปที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาต่อไป

## **๒. แนวทางบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังรายหน่วยงาน**

ให้เขตสุขภาพได้จัดทำแผนการทดลองบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังรายหน่วยงาน โดยให้บริหารกรอบอัตรากำลังในภาพรวมเขตสุขภาพไม่เกินร้อยละ ๘๕ ของกรอบอัตรากำลังที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เห็นชอบ เป็นระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จนถึงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ตามโครงสร้างและเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ทั้งนี้ การบริหารกรอบอัตรากำลังในภาพรวมหน่วยงานของเขตสุขภาพนั้น ให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับการจัดบริการของเขตสุขภาพ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข หรือระเบียบ นโยบายอื่นใดที่หน่วยงาน/เขตสุขภาพต้องดำเนินการ หรือเหตุผลความจำเป็น ภารกิจหลักของหน่วยงาน ภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป เงินงบประมาณ และค่าใช้จ่ายด้วยเงินบำรุง โดยมีหลักการ ดังนี้

๑. บริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ภาระงานในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นของความต้องการอัตรากำลังเพื่อรองรับกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป อาจเพิ่มขึ้น ลดลงหรือไม่มีภารกิจ ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่

๒. บริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังเดิม (กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ความสามารถในการผลิตบุคลากร (production capacity) จำนวนตำแหน่งทั้งหมดของหน่วยงาน แผนการบริหารตำแหน่ง แผนการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน (แผนเกษียณ แผนลาศึกษา แผนการถ่ายโอนภารกิจ) แผนบริการต่าง ๆ เช่น การเปิดหน่วยงานใหม่ การปรับระดับหน่วยงานยกฐานะ แผนการรับนักเรียนทุน เป็นต้น

๓. บริหารกรอบอัตรากำลังโดยคำนึงถึงความก้าวหน้า การนับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดตำแหน่งหัวหน้าตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๔. บริหารกรอบอัตรากำลังโดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติที่เป็นจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ เพื่อให้สามารถจ้างเข้ามาในระบบในอนาคตภายใต้กรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙

ทั้งนี้ กรณี จำนวนผู้ปฏิบัติเกินกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรรายสายงานของหน่วยงาน ให้หน่วยงานจัดทำแผนความต้องการกรอบอัตรากำลังในแต่ละสายงาน เพื่อส่งให้เขตพิจารณาภาพรวม

## **๓. แนวทางบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังหน่วยงานภายใน (กลุ่มงาน/งาน)**

ให้หน่วยงานบริหารกรอบอัตรกำลังหน่วยงานภายใน (กลุ่มงาน/งาน) โดยบริหารกรอบอัตรกำลังตามโครงสร้าง/ภารกิจของหน่วยงาน ภายใต้กรอบอัตรกำลังรายหน่วยงานที่ได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีหลักการ ดังนี้

๑. บริหารกรอบอัตรกำลังหน่วยงานภายใน (กลุ่มงาน/งาน) โดยคำนึงถึงภารกิจ ภาระงานในปัจจุบัน เหตุผลความจำเป็น ความต้องการอัตรกำลังเพื่อรองรับกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป อาจเพิ่มขึ้น ลดลงหรือไม่มีภารกิจ ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่ และคำนึงถึงแผนความก้าวหน้าในแต่ละวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๒. บริหารกรอบอัตรกำลังภายใต้ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรกำลังเดิม (กรอบ ๖๐-๖๔) หากพบว่า กรอบอัตรกำลังไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติจริงในกลุ่มงาน/งาน ตามโครงสร้างที่กำหนด ให้ปรับเกลี่ยกรอบระหว่างกลุ่มงานตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงภาระงาน และแผนการจ้างงานในอนาคต

๓. กรอบอัตรกำลังหน่วยงานภายใน (กลุ่มงาน/งาน) นับรวมทุกประเภทการจ้างงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรณีการจ้างงานสายสนับสนุน Back Office ที่ไม่อยู่ใน ๕ ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน) ไม่นำนับรวมเป็นกรอบสายสนับสนุน Back Office

๔. ตำแหน่งทางการบริหาร (นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนานวมินทราชินี) ไม่นำมาบริหารกรอบอัตรากำลัง

๕. ตำแหน่งที่เป็นระดับเชี่ยวชาญภายใต้ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางการบริหารตามข้อ ๔ ให้บริหารกรอบอัตรากำลังสายงานนั้นไว้ในกลุ่มงานที่มีสายงานนั้นได้ตามโครงสร้างที่กำหนด

๖. หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ให้นำกรอบอัตรากำลังในสายงานที่อยู่ภายในกลุ่มงาน/งาน ยกเว้น หัวหน้าพยาบาล ให้นำกรอบรวมกับพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค

๗. การบริหารกรอบอัตรากำลังสายงานนี้วิชาการสาธารณสุขและพยาบาลวิชาชีพ นับเป็นกรอบอัตรากำลังสายวิชาชีพโดยนับรวมทุกกลุ่มภารกิจ

๘. การบริหารกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาชีพ และสายสนับสนุน Back Office เป็นการบริหารในภาพรวมหน่วยงาน ไม่ต้องกำหนดกรอบไว้ในกลุ่มงาน/งาน