



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม
NAKHON PHANOM PROVINCIAL PUBLIC HEALTH OFFICE

รายงานการประเมิน ค่าตอบแทน บุคลากรทางการแพทย์

📍 จังหวัดนครพนม



นพ.กิตติเชษฐ์ ธีรกุลพงศ์เวช
รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครพนม



สถานการณ์การเงินการคลัง จังหวัดนครพนม

สรุปผลการประเมินภาวะวิกฤตทางการเงินของหน่วยบริการ

หน่วยบริการ	Risk Scoring	CR	QR	Cash
นครพนม,สวท.	1	2.06	1.89	0.68
ปลาปาก,สพช.	0	1.96	1.73	0.94
ท่าอุเทน,สพช.	3	1.35	1.19	0.60
บ้านแพง,สพช.	1	1.64	1.42	0.70
นาทม,สพช.	0	1.74	1.56	0.84
เรณูนคร,สพช.	1	1.55	1.27	0.58
นาแก,สพช.	3	1.11	0.90	0.56
ศรีสงคราม,สพช.	7	0.92	0.73	0.29
นาหว้า,สพช.	7	0.83	0.63	0.24
โพนสวรรค์,สพช.	6	0.80	0.67	0.27
สมเด็จพระยุพราชราษฏพณม,สพช.	4	0.97	0.81	0.35
วังยาง,สพช.	5	0.72	0.60	0.32

ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง



สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครพนม

นโยบายค่าตอบแทนเชิงรุก จังหวัดนครพนม

แนวทางสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์



แพทย์ EP

ประกาศ ค่าตอบแทนแพทย์ EP
(นำร่องที่ รพ.นครพนม)



แพทย์ GP & Intern

ประกาศค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

ร้อยละ 50



แพทย์สาขาส่งเสริมพิเศษ

ประกาศกำหนดค่าตอบแทน
มีระบบทบทวนประเมินผลปีละ 1 ครั้ง



ค่าตอบแทนตามปริมาณงาน

รพ.ศรีสงคราม ปรับเพิ่มขึ้น

ร้อยละ 50



สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครพนม

ความท้าทายด้านผลลัพธ์: การรณรงค์รักษาบุคลากรทางการแพทย์

ค่าตอบแทนช่วยดึงดูด แต่การคงอยู่ต้องบริหารมากกว่าปัจจัยทางการเงิน



นโยบายดึงดูด

ปรับเพิ่มค่าตอบแทนสูงสุดร้อยละ 50



การคงอยู่ของ บุคลากร



การลาเรียนต่อ



การย้ายกลับภูมิลำเนา

มาตรการเสริมที่ควรขับเคลื่อน



เส้นทางความก้าวหน้า
และแผนเรียนต่อรายบุคคล



บริหารภาระงาน
และคุณภาพชีวิต



ระบบพี่เลี้ยงและ
ความผูกพันต่อองค์กร



ติดตาม Retention Rate
และ Exit Interview



แม้มีการดำเนินนโยบายเชิงรุกด้านค่าตอบแทน แต่ระบบยังคงเผชิญการสูญเสียบุคลากรแพทย์
จากปัจจัยส่วนบุคคลและความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่อยู่นอกเหนือการควบคุมทางการเงิน



สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครพนม

ความก้าวหน้าการดำเนินนโยบายค่าตอบแทนแพทย์ จังหวัดนครพนม

สถานะการดำเนินงาน การขยายผล การกำกับติดตาม และความท้าทาย



ดำเนินการแล้ว

ปรับเพิ่มค่าตอบแทนแพทย์
(GP, Intern, สาขาพิเศษ, EP)

สูงสุด **ร้อยละ 50**

- ติดตามประเมินผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามข้อบังคับ ปีละ 1 ครั้ง



ขยายผล

ขยายผลสู่โรงพยาบาลแม่ข่าย (M2)

ดำเนินการเรื่องค่าตอบแทนแพทย์ EP สำหรับ
รพ.ศรีสงคราม และ
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชธาตุพนม



ระหว่างดำเนินการ

- ค่าตอบแทนแพทย์ปฏิบัติงานต่างหน่วยบริการทั้งในและต่างจังหวัด



ความท้าทาย

สภาพคล่องทางการเงินของโรงพยาบาล
และภาวะสมองไหล
(ขาดแคลนบุคลากร)



สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครพนม

วิกฤตซ้อนวิกฤต: ความเสี่ยงด้านงบประมาณและกำลังคน

คำตอบแทนเพื่อดึงดูดบุคลากร ภายใต้ข้อจำกัดด้านสภาพคล่อง



ข้อเสนอเชิงบริหาร: บริหารสมดุล 3 มิติ



1. Targeted Incentive

ให้คำตอบแทนเฉพาะสาขาและพื้นที่ขาดแคลน เชื่อมโยงภาระงานและผลลัพธ์



2. Financial Guardrail

กำหนดเพดานงบประมาณและติดตามสภาพคล่องอย่างต่อเนื่อง



3. Retention Beyond Pay

เสริมความก้าวหน้า คุณภาพชีวิต ระบบพี่เลี้ยง และความผูกพันต่อองค์กร



เป้าหมาย: รักษากำลังคนโดยไม่เพิ่มความเสี่ยงทางการเงินของหน่วยบริการ



สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครพนม

จบการนำเสนอ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม

