การศึกษาทบทวนระบบข้อมูลด้านกำลังคนทางสุขภาพและศึกษาข้อมูลด้านกำลังคนทางสุขภาพที่เหมาะสม

โดย

สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ

คำนำ

การศึกษาทบทวนสถานการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพประเทศไทยและต่างประเทศครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบสถานการณ์การจัดการฐานข้อมูลระดับประเทศที่มีอยู่ และรูปแบบข้อมูลของต่างประเทศที่มีการเผยแพร่ตาม Internet และสื่อต่าง ๆ เพื่อการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งแล้วนำไปสังเคราะห์เป็นข้อเสนอเพื่อปรับใช้กับการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพของไทยในอนาคต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์โดยเฉพาะต่อสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขและองค์กรอื่น ๆ เช่น สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและสภาวิชาชีพต่าง ๆ เป็นต้นเพื่อการปรับปรุงระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติทรัพยากรสาธารณสุขประจำปี ทั้งในส่วนของข้อมูลที่ต้องการ รูปแบบที่ควรให้มีการเผยแพร่เป็น HRH Information Warehouse เพื่อให้บุคคล หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ได้มีการร่วมเป็นเจ้าของและร่วมใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าว รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพที่มีอยู่นี้ให้ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษานี้ คงเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการที่จะเริ่มปรับปรุงฐานข้อมูลกำลังด้านสุขภาพจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องต่อไป

คณะผู้ศึกษา

2551

สารบัญ

		หน้า
	คำนำ	
	Executive Summary	i
	บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	iii
	สารบัญ	vi
	สารบัญตาราง	viii
	สารบัญภาพ	ix
บทที่ 1	**บทนำ**	1
	วัตถุประสงค์	2
	วิธีดำเนินการ	2
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2	**ทบทวนประสบการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ ต่างประเทศ**	4
	ประเทศอังกฤษ	4
	ประเทศออสเตรเลีย	13
	สรุป	21
บทที่ 3	**ทบทวนสถานการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ ประเทศไทย**	23
	ส่วนที่ 1 สภาวิชาชีพ	25
	แพทยสภา	25
	ทันตแพทยสภา	28
	สภาเภสัชกรรม	29
	สภาการพยาบาล	32
	ส่วนที่ 2 กองการเจ้าหน้าที่ของกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	35
	ภาพรวม	35
	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	40
	กรมการแพทย์	46
	กรมอนามัย	53
	กรมควบคุมโรคติดต่อ	54

หน้า

	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	60
	กรมสุขภาพจิต	64
	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	65
	ส่วนที่ 3 หน่วยงานภาครัฐ นอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	70
	ทบวงมหาวิทยาลัย	70
	สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร	71
	สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม	74
	โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	76
	ส่วนที่ 4 ส่วนข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข	78
	สรุปการทบทวนฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพประเทศไทย	80
บทที่ 4	**อภิปรายและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ**	85
บทที่ 5	**สรุปผลการศึกษา**	96
	เอกสารอ้างอิง	100
	ภาคผนวก	102
	ภาคผนวก 1 National hospital and community health services non-medical staff in England: 1991-2001	102
	ภาคผนวก 2 Statistics for General Medical Practitioners in England: 1991 - 2001	118
	ภาคผนวก 3 ตารางการนำเสนอข้อมูลของประเทศออสเตรเลีย	133
	ภาคผนวก 4 ตัวอย่างหน้าจอ website ฐานข้อมูลต่าง ๆ ของสภาวิชาชีพ	135
	ภาคผนวก 5 ตัวอย่างแบบฟอร์ม กพ. 7	152
	ภาคผนวก 6 ตัวอย่างแบบฟอร์มและคำชี้แจงการสำรวจข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข	154

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงชื่อตารางและรายละเอียดข้อมูลที่มีการเผยแพร่ใน website ของ Department of Health ประเทศอังกฤษ	7
ตารางที่ 2.2	รูปแบบตารางแสดงข้อมูล Medical Practitioners: characteristics by geographic location of main job ประเทศออสเตรเลีย	15
ตารางที่ 2.3	รูปแบบตารางการนำเสนอข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในวิชาที่เกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข ใน 23 ประเภทสาขา ในปี 2538 และ ปี 2543 ประเทศออสเตรเลีย	16
ตารางที่ 2.4	รูปแบบตารางข้อมูลการอพยพโยกย้ายของบุคลากรสาธารณสุขออกจากและเข้าสู่ประเทศโดยรวมระหว่างปี 2543 – 2543 ประเทศออสเตรเลีย	18

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2	กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบในอนาคต	99

บทที่ 1
บทนำ

ระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ (Human Resources Information System) หมายถึงทุกกระบวนการ ขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำฐานข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การส่งต่อข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ

ระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพมีความจำเป็นสำหรับนักวางแผนในการกำหนดปริมาณและความต้องการกำลังคนในอนาคต รวมทั้ง ความต้องการในการฝึกอบรม พัฒนา สำหรับผู้สอน ต้องการข้อมูลดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการฝึกอบรม และสำหรับผู้บริหาร ต้องการข้อมูลกำลังคนเพื่อควบคุมกำกับการใช้คน การเคลื่อนไหวคน รวมทั้งให้ได้ผลงานจากการบริหารจัดการกำลังคน

ในประเทศไทย ระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ ค่อนข้างแยกส่วน กระทรวงสาธารณสุขโดยกองการเจ้าหน้าที่ของแต่ละกรมจะทำการรวบรวมฐานข้อมูลกำลังคนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้น ฐานข้อมูลดังกล่าวยังไม่ทันสมัย ไม่ทันเวลา รวมทั้งยังไม่สามารถเรียกใช้จากระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการวางแผน สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขโดยส่วนข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจะทำการสำรวจข้อมูลสถิติสาธารณสุขทุกปี ซึ่งจะรวมข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพทุกปี อย่างไรก็ตาม ข้อมูลดังกล่าวยังไม่ทันเหตุการณ์และไม่ครบถ้วน ไม่แม่นยำ และไม่ครอบคลุมภาคเอกชนอีกหลายแห่ง ทำให้ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพภาคเอกชนค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ ยังมีอีกหลายหน่วยงานที่ทำการรวบรวมข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพสำหรับการวางแผน ฝึกอบรม และบริหารจัดการของหน่วยงานตนเอง

ประเทศไทยขณะนี้มีแนวโน้มที่จะให้สถานบริการออกนอกระบบมากขึ้น รวมทั้งมีนโยบายการกระจายอำนาจ ซึ่งนโยบายดังกล่าวอาจจะส่งผลให้ระบบฐานข้อมูลกำลังคนที่มีอยู่ มีสถานการณ์แย่ลงกว่าเดิมในแง่ที่ว่า รายงานเดิมอาจหายไป ไม่มีการสานต่อ ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลขาดหายไป รวมทั้งระบบการสนับสนุนอาจขาดหายไปเช่นกัน ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ขาดฐานข้อมูลกำลังคนที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม ทันเหตุการณ์

ดังนั้น มีความจำเป็นต้องทำการศึกษาเชิงลึก ว่าสถานการณ์ระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพในปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร รวมทั้งให้มีการระดมสมองผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการบริหารจัดการฐานข้อมูลดังกล่าว รวมทั้งข้อเสนอแนะในการสนับสนุนให้มี

การปรับปรุงประสิทธิภาพ คุณภาพ การบริหารจัดการของฐานข้อมูลดังกล่าวจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อวิเคราะห์และศึกษาสถานการณ์จริงของฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพในประเทศไทย และทบทวนสถานการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนต่างประเทศ

1.1.2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงฐานข้อมูลดังกล่าวเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว สำหรับทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1.2 วิธีดำเนินการ

1.2.1 ทบทวนสถานการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย

- สภาวิชาชีพ ได้แก่ แพทยสภา ทันตแพทยสภา เภสัชสภา และสภาการพยาบาล
- กองการเจ้าหน้าที่ของกรมต่าง ๆ ในกระทรวงสาธารณสุข
- ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- ส่วนข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข

โดยการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ ซักถาม ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ลักษณะของระบบฐานข้อมูลนั้น ๆ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูลดังกล่าว

1.2.2 นำเสนอผลการรวบรวมข้อมูลจากข้อ 1 และระดมสมองผู้ที่เกี่ยวข้องให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมในภาพรวม และให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงฐานข้อมูลดังกล่าวให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้สูงสุด

1.2.3 ทบทวนประสบการณ์การดำเนินการฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพต่างประเทศเพื่อการประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ในประเทศไทย

1.2.4 สังเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการ การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ร่วมกัน

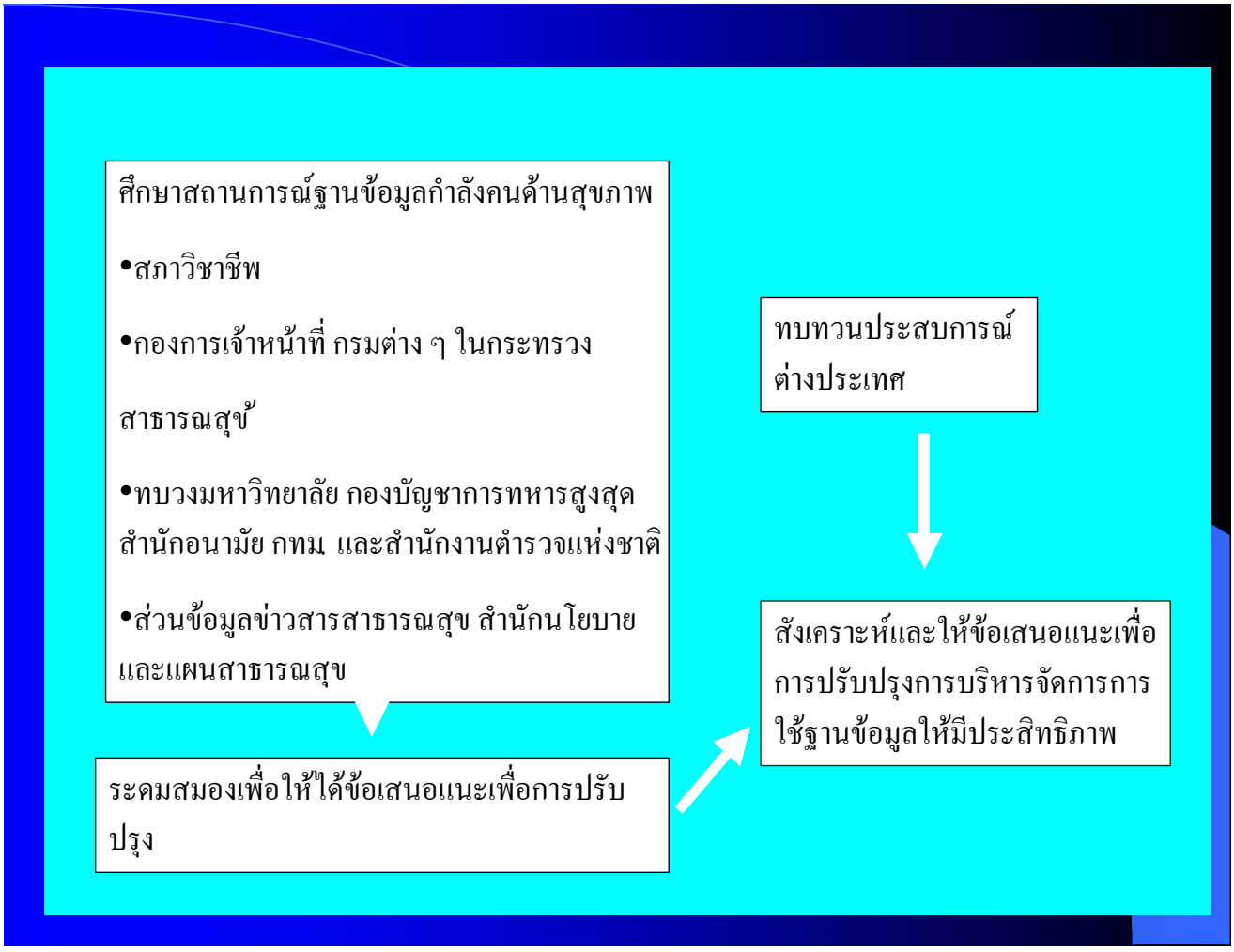
1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

1.3.2 ได้ข้อเสนอแนวทางที่เป็นไปได้ ที่จะใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ร่วมกัน

1.3.3 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สามารถนำไปใช้พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพได้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา



บทที่ 2
ทบทวนประสบการณ์ต่างประเทศ

ในบทนี้ ได้ทำการทบทวนระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพต่างประเทศ โดยการค้นหาข้อมูลทาง Internet เป็นหลัก เนื่องจากไม่สามารถติดต่อเจ้าของฐานข้อมูลเพื่อสอบถามถึงโครงสร้างฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพทั้งหมดของหน่วยงานได้ ซึ่งอาจไม่ได้ภาพรวมของทั้งประเทศ อย่างไรก็ตาม จะได้ข้อมูลสำคัญที่มีการเผยแพร่เพื่อใช้ร่วมกัน ในบทนี้ได้ทำการทบทวนประสบการณ์ 2 ประเทศ คือ ประเทศอังกฤษ และ ออสเตรเลีย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ประเทศอังกฤษ

Department of Health มีการจัดทำสถิติหลักอยู่ 5 รายการ ได้แก่

- Public Health
- Health Care
- Social Care
- Workforce
- Expenditure

ซึ่งสถิติทั้งหมดมีการเผยแพร่ใน Web Site ของ Department of Health (http://www.doh.gov.uk) ในที่นี้จะลงรายละเอียดของสถิติในส่วน Workforce ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นบุคลากรที่ทำงานให้กับ National Health Services (NHS) เป็นหลัก (http://www.doh.gov.uk/public/stats3.htm)

2.1.1 ข้อมูลบุคลากรของ National Health Services (NHS) สหราชอาณาจักร ซึ่งมีการรวบรวมโดย Department of Health มีการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของ NHS ทุกสาขาวิชาชีพ โดยแยกเป็นบุคลากรที่เป็นกลุ่มแพทย์ และกลุ่มที่ไม่ใช่แพทย์ รวมทั้งมีการแยกบุคลากรที่ทำงานในแต่ละส่วน ได้แก่ Hospital and community health services (HCHS) ที่ทำงานให้กับ NHS เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปี และเพื่อใช้เป็นกรอบสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ละเอียดอื่น ๆ ตัวอย่างข้อมูลภาพรวมที่แสดง เช่น จำนวนบุคลากรที่ทำงานใน NHS Hospital and community health services (HCHS) ณ วันที่ 30 กันยายน 2544 มีทั้งหมด 1,036,370 Head Count (HC) 837,200 Whole Time Equivalents (WTE) ซึ่งจำนวนนี้รวมบุคลากรที่เป็นแพทย์ ทันตแพทย์ และบุคลากรสาขาอื่นที่ไม่ใช่แพทย์ แต่ไม่รวมบุคลากรที่ทำงานโดยการทำสัญญาจ้าง และ ร้อยละ 93 (962,530 HC) และร้อยละ 92

(773,140 WTE) เป็นกลุ่มที่ไม่ใช่แพทย์ เป็นต้น ซึ่งจะมีการแสดงรายละเอียดในแต่ละรายการในตารางที่เผยแพร่ทาง Web Site เช่นกัน

- **วิธีการเก็บข้อมูล** ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์เป็นข้อมูลที่ได้จาก Department of Health's annual census of NHS, HCHS ณ วันที่ **30 กันยายน ของทุกปี** ส่วนวิธีการรวบรวมข้อมูลไม่ได้แจ้งรายละเอียดและไม่สามารถติดต่อผู้รวบรวมข้อมูลได้
- **การนำเสนอข้อมูล** มีการเผยแพร่ข้อมูลทาง Internet ที่ http://www.doh.gov.uk ในส่วนของรายละเอียดของผลการสำรวจเผยแพร่ที่ www.doh.gov.uk/public/nhs/workforce.htm รวมทั้งมีรายงานประจำปีที่เผยแพร่โดย Department of Health ชื่อ 'Health and Personal Social Services Statistics' และหนังสือแถลงการณ์ประจำปี (Statistical Bulletin) มีการเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากร 2 รูปแบบ คือ Whole Time Equivalent และ Head Count ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2524 ได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 หมวด คือ

1) บุคลากรที่ให้บริการ

การนำเสนอข้อมูลแยกออกเป็น

1.1 สถิติบุคลากรเกี่ยวกับบริการทางสายตาในอังกฤษและเวลส์ ซึ่งมีข้อมูล

- จำนวนผู้วัดสายตา (optometrists) และ
- แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางสายตา (ophthalmic medical practitioners)

ซึ่งมีสัญญาจ้างกับ Health Authorities (HAs) ให้วัดสายตาผู้ป่วย

1.2 แถลงการณ์ประจำปีเรื่องโรงพยาบาล การสาธารณสุข และแพทย์และทันตแพทย์ผู้ให้บริการสุขภาพในชุมชนของอังกฤษ (Hospital, Public Health Medicine and Community Health Service Medical and Dental Staff in England) ซึ่งมีสถิติ

- จำนวนและ WTE ของแพทย์และทันตแพทย์จำแนกตาม
  - ระดับ การเป็นแพทย์หรือทันตแพทย์เฉพาะทาง
  - เพศ
  - เชื้อชาติ และ
  - ประเภทของสถานที่ทำงาน

1.3 รายงานการสำรวจสำมะโน (Census) เรื่องโรงพยาบาลของ NHS การสาธารณสุขและแพทย์และทันตแพทย์ผู้ให้บริการสุขภาพในชุมชนของอังกฤษประจำปี (Hospital, Public Health medicine and Community Health Services medical and dental workforce census, England)

1.4 แถลงการณ์ประจำปีเรื่องโรงพยาบาลของ NHS และการบริการทางสุขภาพในชุมชนของบุคลากรของ NHS ที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์ (NHS hospital and community health services non-medical staff in England) ซึ่งมีข้อมูลเกี่ยวกับ

- จำนวนและ WTE จำแนกตาม
  - อายุ
  - เชื้อชาติ

  ในโรงพยาบาลของ NHS และในชุมชน

การนำเสนอข้อมูลในแถลงการณ์จะมีส่วนสรุปประเด็นสำคัญที่พบก่อนแล้วจึงมีเสนอข้อมูลในรูปตาราง รายละเอียดข้อมูลที่แสดงในตารางมีดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงชื่อตารางและรายละเอียดข้อมูลที่มีการเผยแพร่ใน web site ของ Department of Health, ประเทศอังกฤษ

ชื่อตาราง	รายละเอียดข้อมูลที่แสดง
Table 1a Staff by occupation code staff groups 1995 – 2001(whole-time equivalent)	จำนวน และ WTE บุคลากรทั้งหมด และจำนวนและ WTE บุคลากรแยกตามประเภทใหญ่เป็น **แพทย์หรือทันตแพทย์ และ บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์** ปี 2538 – 2544 บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์แยกเป็นกลุ่ม 1. Nursing, midwifery & health visiting staff (qualified and unqualified) 2. Nursing, midwifery & health visiting learners 3. Health care assistants 4. Scientific, therapeutic & technical staff (qualified allied health professionals, other qualified scientific, therapeutic & technical staff, unqualified scientific, therapeutic & technical staff) 5. Management & support staff (ambulance, administration & estates, support, others)
Table 1b Staff by occupation code staff groups 1995 – 2001 (headcount)	
Table 2a Nursing, midwifery and health visiting staff by type 1995 – 2001 (whole-time equivalent)	จำนวนและ WTE **บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์ในกลุ่มที่ 1** ปี 2538 – 2544 โดยแยก

ชื่อตาราง	รายละเอียดข้อมูลที่แสดง
Table 2b Nursing, midwifery and health visiting staff by type 1995 – 2001 (headcount)	เป็น 1. Qualified staff: nurse consultant, manager, registered sick children's nurse, registered midwife, health visitor, distrcti nurse, other 1st level, and other 2nd level 2. Unqualified staff: nursery nurse, nursing assistant/auxiliary, and unspecified
Table 3a Qualified nursing, midwifery and health visiting staff by area of work 1995 – 2001 (whole-time equivalent)	จำนวนและ WTE **บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์ในกลุ่มที่ 1** ปี 2538 – 2544 โดย**แยกตามงาน** 1. Acute, elderly & general 2. Paediatric 3. Maternity 4. Psychiatry 5. Learning disabilities 6. Community services 7. Education staff
Table 3b Qualified nursing, midwifery and health visiting staff by area of work 1995 – 2001 (headcount)	
Table 4a Scientific, therapeutic and technical staff by type 1995 – 2001 (whole-time equivalent)	จำนวนและ WTE **บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์ในกลุ่มที่ 4** ปี 2538 – 2544 โดยแยก

ชื่อตาราง	รายละเอียดข้อมูลที่แสดง
Table 4b Scientific, therapeutic and technical staff by type 1995 – 2001 (headcount)	เป็น 1. Qualified staff 2. Allied Health Professionals: chiropody, dietetics, occupational therapy, orthoptics/optics, physiotherapy, diagnostic radiography, therapeutic radiography, and Art/music/drama therapy 3. Other staff: speech & language therapy, multi therapy, clinical psychotherapy, medical physics, pharmacy, pathology, dental, physiological measurement, operating theatres, social services, and others 4. Unqualified staff 5. Unclassified
Table 5a Ambulance staff by type 1995 – 2001 (whole-time equivalent)	จำนวนและ WTE **บุคลากรปฐมพยาบาลเคลื่อนที่** ปี 2538 – 2544 โดยแยกเป็น 1. Manager 2. Paramedic 3. Ambulance personnel 4. Trainee ambulance personnel 5. Unclassified
Table 5b Ambulance staff by type 1995 – 2001 (headcount)	
Table 6a Administration and estates staff by type 1995 – 2001 (whole-time equivalent)	จำนวนและ WTE **บุคลากรบริหารและธุรการ**

ชื่อตาราง	รายละเอียดข้อมูลที่แสดง
Table 6b Administration and estates staff by type 1995 – 2001 (headcount)	แยกปี 2538 – 2544 เป็น 1. Senior manager 2. Manager 3. Clerical & administrative 4. Maintenance & work 5. Unclassified
Table 7 Non-medical staff by sex (headcount)	จำนวน**บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์กลุ่ม 1 – 5 แยกตามเพศ**
Table 8 Non-medical staff by age (headcount)	จำนวน**บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์กลุ่ม 1 – 5 แยกตามกลุ่มอายุ** 1. Less than 25 years old 2. 25 to 34 years old 3. 35 to 44 years old 4. 45 to 54 years old 5. 55 to 64 years old 6. 65 years old and over 7. Unknown

ชื่อตาราง	รายละเอียดข้อมูลที่แสดง
Table 9 Non-medical staff by ethnic category (headcount)	จำนวน**บุคลากรที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์ กลุ่ม 1 – 5 แยกตามกลุ่มเชื้อชาติ** ตามระบบรหัสเก่าและใหม่ระบบรหัสเก่าแยกเป็น 1. White 2. Black 3. Asian 4. Other 5. Unknown ระบบรหัสใหม่แยกเป็น 1. White 2. Mixed 3. Asian or Asian British 4. Black or Black British 5. Other 6. Unknown
Table 10a Non-medical staff by main staff group 1991 – 2001 (whole-time equivalent)	จำนวนและ WTE **บุคลากรแยกตามประเภท**

ชื่อตาราง	รายละเอียดข้อมูลที่แสดง
Table 10b Non-medical staff by main staff group 1991 – 2001 (headcount)	**ใหญ่ที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์** ปี 2534 – 2544 แยกเป็นกลุ่ม 1. Nursing, midwifery & health visiting staff (qualified and unqualified) 2. Nursing, midwifery & health visiting learners 3. Health care assistants 4. Scientific, therapeutic & technical staff (qualified allied health professionals, other qualified scientific, therapeutic & technical staff, unqualified scientific, therapeutic & technical staff) 5. Management & support staff (ambulance, administration & estates, support, others) และอัตราการเปลี่ยนแปลงต่อปีระหว่างปี 2534 – 2534 และระหว่างปี 2538 – 2544

ได้แสดงรายละเอียดแต่ละตารางไว้ในภาคผนวก 1

1.5 รายงานการสำรวจสำมะโนรวมเรื่องโรงพยาบาลของ NHS และการบริการทางสุขภาพในชุมชนของบุคลากรของ NHS ที่ไม่ใช่แพทย์หรือทันตแพทย์ ของอังกฤษประจำปี (NHS Hospital and Community Health Services non-medical workforce census in England)

2) ตำแหน่งว่างใน NHS

การสำรวจตำแหน่งว่างใน NHS Trusts ของอังกฤษที่มีความต้องการหาบุคลากรมาทำงานอย่างน้อย 3 เดือนที่ผ่านมา โดยแสดงข้อมูลอัตราว่างใน 3 เดือน

3) รายได้ของบุคลากรใน NHS

4) แพทย์ NHS ที่ให้บริการทั่วไป

การนำเสนอข้อมูลแยกออกเป็น

4.1 แถลงการณ์สถิติแพทย์ทั่วไปในอังกฤษประจำปี

การนำเสนอข้อมูลในแถลงการณ์จะมีส่วนสรุปประเด็นสำคัญที่พบก่อนแล้วจึงมีเสนอข้อมูลในรูปตาราง ได้แสดงรายละเอียดข้อมูลตัวเลขที่สืบค้นได้ ในภาคผนวก 2

4.2 สถิติแพทย์ทั่วไปและแพทย์ประจำบุคคลในอังกฤษและเวลส์

4.3 รายงานการสำรวจการสรรหาบุคลากร ความคงอยู่ และตำแหน่งว่างในอังกฤษและเวลส์ปี 2544

5) บุคลากรผู้ให้บริการสังคมสงเคราะห์ใน Social Services Departments

แสดงข้อมูลจากการสำรวจสำมะโนบุคลากรประจำปีในแผนกสังคมสงเคราะห์ในท้องถิ่น (Local Authority)

2.2 ประเทศออสเตรเลีย

2.2.1 ข้อมูลบุคลากรด้านการสาธารณสุข (Health workforce) ของ Australian Institute of Health and Welfare ที่ตีพิมพ์ใน Australia's Health 2002

- **วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล**

  เพื่อให้มีข้อมูลบุคลากรในภาคสาธารณสุขของออสเตรเลีย ทั้งในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข และบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อไป

- **วิธีการเก็บข้อมูล**

  ไม่มีรายละเอียดวิธีการเก็บข้อมูล แต่ข้อมูลที่นำมาตีพิมพ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ เช่น

  - ข้อมูลการสำรวจแรงงานของ Australian Bureau of statistics
  - ข้อมูลจาก Department of Education, Science and Training
  - ข้อมูลจาก Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs

- **การนำเสนอข้อมูล**

1) มีการตีพิมพ์ข้อมูลใน Australia's Health 2002 ซึ่งสามารถค้นหาได้บน website ของ Australia Institute of Health and Welfare (www.aihw.gov.au)

2) ข้อมูลที่นำเสนอแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลบุคลากรลูกจ้างในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข (Health Industry employees) โดยไม่รวมการบริการทางสัตวแพทย์ และข้อมูลบุคลากรด้านการสาธารณสุข (Health Occupations) ซึ่งจะรวมถึงบุคลากรที่ทำการตรวจวินิจฉัยและรักษาทางร่างกายและจิตใจ ผู้ให้การฟื้นฟู และคำแนะนำ เพื่อการมีสุขภาพดี รวมทั้ง ผู้จ่ายยาและผู้พัฒนายารักษาโรค

3) ข้อมูล Health Industry employees จะกล่าวสั้นๆ ถึงจำนวนลูกจ้างในภาคสาธารณสุข เช่น มีจำนวนลูกจ้างในภาคสาธารณสุขทั้งหมด 643,500 คน ในปี 2543 คิดเป็นร้อยละ 7.1 ของแรงงานภาคพลเรือนทั้งหมด โดยร้อยละ 60.1 ทำงานเต็มเวลา และ ร้อยละ 39.9 ทำงานบางเวลา

นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบอัตราการเจริญเติบโตกับแรงงานในภาคอื่นๆ โดยถือว่าภาคสาธารณสุขมีการเจริญเติบโตในอัตราค่อนข้างเร็ว โดยอัตราการเจริญเติบโตระหว่างปี 2538-2543 เท่ากับ 12.1 % ในขณะที่อัตราการเจริญเติบโตของภาคพลเรือนทั้งหมดเท่ากับ 9.6%

3.1) ในส่วนของ Medical Occupations ได้มีการนำเสนอข้อมูลในแง่ของการกระจายบุคลากรในพื้นที่ต่างๆ โดยแยกเป็น:

- เมืองหลวง (capital city)
- เมืองใหญ่อื่น ๆ (other metropolitan centre)
- ศูนย์กลางขนาดใหญ่ในชนบท (large rural centre)
- ศูนย์กลางขนาดเล็กในชนบท (small rural centre)
- เขตชนบทอื่น ๆ (other rural area)
- ศูนย์กลางและเขตพื้นที่ห่างไกล (remote centres and areas)

(ซึ่งการแยกเขตพื้นที่ใช้เกณฑ์ Rural, Remote and Metropolitan Classification ของ Department of Primary Industries และ Department of Human Services and Health)

โดยบุคลากรที่กล่าวถึงได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ นำเสนอแยกเป็นตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.2 รูปแบบตารางแสดงข้อมูล Medical practitioners: characteristics by geographic location of main job, ประเทศออสเตรเลีย

	Geographical location of main job						
	Capital city	Other metropolitan centre	Large rural centre	Small rural centre	Other rural area	Remote centre and areas	Total
Number							
Practitioner distribution (%)							
Population distribution (%)							
Practitioners per 100,000 population							
Males							
Females							
Percent female							
Type of medical practitioner							
Primary care							
Hospital-non specialists							
Specialists							
Specialist-in-training							
Non-clinician							
Age (years)							
Under 35							
35-44							
45-54							

	Geographical location of main job						
	Capital city	Other metropolitan centre	Large rural centre	Small rural centre	Other rural area	Remote centre and areas	Total
55-64							
65 and over							
Total							
Average age (years)							

ตารางที่ 2.3 รูปแบบตารางการนำเสนอข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในวิชาที่เกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข ใน 23 ประเภทสาขา ในปี 2538 และ 2543 ประเทศออสเตรเลีย

Field of study	**1995**		**2000**		**% change 1995-2000**
	Number	% female	Number	% female	
1. Dental therapy					
2. Dentistry					
3. Health-general					
4. Health administration					
5. Health counseling					
6. Health support-general					
7. Health support-other					
8. Health surveying/ environmental health					
9. Medical radiography					
10. Medical science					
11. Medical technology					
12. Medicine					

Field of study	**1995**		**2000**		**% change 1995-2000**
	Number	% female	Number	% female	
13. Nursing-basic					
14. Nursing- post basic					
- Bachelor level					
15. Nutrition & dietetics					
16. Occupational therapy					
17. Optometry					
18. Pharmacy					
19. Physiotherapy					
20. Podiatry					
21. Rehabilitation					
22. Health science/ technology					
23. Speech pathology/ audiology					
Indigenous total					
Total					

ซึ่งสาขาที่มีจำนวนนักศึกษามากที่สุดคือ nursing-basic จำนวน 7,099 และ 6,954 คน ในปี 2538 และ 2543 ตามลำดับ รองลงมาคือ medicine จำนวน 865 และ 1,303 คน ในปี 2538 และ 2543ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบร้อยละของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนนักศึกษาระหว่างปี ด้วย ที่น่าสังเกตคือ มีตัวเลขแสดงจำนวนรวมของนักศึกษาที่เป็นชนเผ่าพื้น (Indigenous student) ด้วย

ตารางที่ 2.4 รูปแบบตารางข้อมูลการอพยพโยกย้ายของบุคลากรสาธารณสุขออกจากและเข้าสู่ประเทศ โดยรวมระหว่างปี 2542-2543 ประเทศออสเตรเลีย

Occupation	Permanent and long-term arrivals and departures								Net-perm-anent & long-term arrivals	Short-term arrivals
	Arrivals				Departures					
	Residents returning after long-term stay	Perm-anent settlers	Visitors for long-term stay	Total	Residents leaving perm-anently	Residents leaving for long-term stay	Long-term visitors leaving	Total		
Medical practitioners										
General										
Specialist										
Nurses*										
Dental practitioners										
Pharmacists										
Occupational therapists										
Physio- therapists										
Optometrists										
Speech pathologists										
Chiropractors/ osteopaths										

Occupation	Permanent and long-term arrivals and departures								Net-perm-anent & long-term arrivals	Short-term arrivals
	Arrivals				Departures					
	Residents returning after long-term stay	Perm-anent settlers	Visitors for long-term stay	Total	Residents leaving perm-anently	Residents leaving for long-term stay	Long-term visitors leaving	Total		
Podiatrists										
Medical imaging professionals										
Other health										
Total										

* includes midwives.

หมายเหตุ: ได้แสดงตารางที่สืบค้นได้ ในภาคผนวก 3

2.2.2 ข้อมูลบุคลากรด้านการสาธารณสุข (Health workforce) ของ Australian Bureau of Statistics ที่ปรากฏในเอกสาร Australia Now - A statistical profile

- **วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล**

  เอกสาร Australia Now- A statistical profile ให้ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมของออสเตรเลียที่มีความสมบูรณ์

- **วิธีการเก็บข้อมูล**

  ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากการเก็บข้อมูลของ Australian Bureau of Statistics ที่จัดเก็บโดย 2 วิธีใหญ่ ๆ คือ ทำสำมะโนประชากร (Census) และการสำรวจในครัวเรือน (household survey)

- **โครงสร้างฐานข้อมูล**

  จะเป็นข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งหมด โดยมีข้อมูลของภาคสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย สถิติสาธารณสุข หน่วยงาน และบทความต่างๆ ทั้งนี้ข้อมูลด้านบุคลากรสาธารณสุขจะปรากฏในหัวข้อ Health Workforce

- **การนำเสนอข้อมูล**
  - ได้มีการตีพิมพ์ข้อมูลในเอกสาร Australia Now - A statistical profile ซึ่งสามารถสืบค้นจาก Website :

    http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/w2.6.1?OpenView
  - ในส่วนของ Health Workforce ได้กล่าวไว้สั้นๆ ถึงจำนวนของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมดในปี 2543-2544 ในตารางซึ่งแยกประเภทบุคลากร รวมทั้งกล่าวถึงอัตราการเจริญเติบโต และอัตราส่วนระหว่างบุคลากรที่ทำงาน Full time และ part time

2.2.3 ข้อมูล Health Employment ของออสเตรเลีย จากฐานข้อมูลของ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)

- **วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล**

  ไม่ปรากฏ

- **วิธีการเก็บข้อมูล**

  เก็บรวบรวมข้อมูลจากประเทศสมาชิก ซึ่งมีการตกลงร่วมกัน ประเทศสมาชิก 30 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศออสเตรเลีย เบลเยี่ยม แคนาดา สาธารณรัฐเชค เดนมาร์ก ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมันนี ฮังการี ไอร์แลนด์ อิตาลี ญี่ปุ่น เกาหลี เนเธอร์แลนด์ นิวซีแลนด์ นอรเวย์ โปรตุเกส สเปน สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ ตุรกี สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา เม็กซิโก ออสเตรีย กรีซ ไอส์แลนด์ ลักเซมเบิร์ก โปแลนด์ สาธารณรัฐสโลวัค

- **โครงสร้างฐานข้อมูล**
  - ข้อมูล Medical employment จะแบ่งเป็นประเภท ดังนี้
    - health and social work
    - total health employment
    - total hospital employment

- practicing physicians
- female practicing physicians
- general practitioners
- practicing specialists
- practicing dentists
- practicing pharmacists
- practicing nurses

- **การนำเสนอข้อมูล**

  จะเสนอข้อมูลแยกเป็นประเภทตามที่กล่าวข้างต้น โดยในแต่ละประเภทจะกล่าวถึงแหล่งที่มาของข้อมูล และวิธีการเก็บข้อมูลของแต่ละประเทศที่เป็นสมาชิก ของ OECD โดยข้อมูลของออสเตรเลียส่วนใหญ่จะมาจาก 2 แหล่งคือ Australian Bureau of Statistics และ Australian Institute of health and Welfare

2.3 สรุป

จากการสืบค้นข้อมูล พบรายการข้อมูลที่มีการเผยแพร่ ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจรายปี ที่มีการจัดระบบของประเทศอยู่แล้ว รวมทั้ง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามข้อตกลงระหว่างประเทศ เช่น ประเทศใน OECD เพื่อให้มีการนำเสนอข้อมูลตามที่ได้กำหนดร่วมกัน ข้อมูลกลุ่มใหญ่ที่มีการเผยแพร่จากแหล่งต่าง ๆ ที่สืบค้นได้ดังกล่าว สามารถประมวลได้ดังนี้

- จำนวน ซึ่งจะมีการนับทั้ง
  - Head Count และ
  - Whole Time Equivalent

นอกจากนี้ มีการนับจำนวนบุคลากรดังกล่าว มีการแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตาม

- สาขาวิชาชีพ ประเภท สาขา
- เพศ
- อายุ โดยแบ่งเป็นกลุ่มอายุ
- เชื้อชาติ มีการแบ่งเชื้อชาติ ตามระบบสีผิว
- ตำแหน่ง
- ลักษณะงาน กลุ่มงาน ประเภทงาน
- การกระจายตามลักษณะพื้นที่
- ตำแหน่งว่าง มีการสำรวจตำแหน่งว่างที่ต้องการคนอย่างน้อย 3 เดือนที่ผ่านมา

- คุณวุฒิเบื้องต้น, เฉพาะทาง
- รายได้
- การย้ายเข้า ย้ายออก จากประเทศ แยกรายสาขาวิชาชีพ
- จำนวนนักศึกษารายสาขาวิชา

มีข้อสังเกตว่า แหล่งที่มาของข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพของทั้งสองประเทศที่ทำงานสืบค้น มาจากการสำรวจ สำมะโน ประจำปี เป็นหลัก

บทที่ 3
ทบทวนสถานการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพประเทศไทย

ในบทนี้ จะนำเสนอสถานการณ์ในเรื่องระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศไทยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ แบ่งเป็น 4 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่

ส่วนที่ 1 สภาวิชาชีพต่าง ๆ

1. แพทยสภา
2. ทันตแพทยสภา
3. เภสัชสภา
4. สภาการพยาบาล

ส่วนที่ 2 กองการเจ้าหน้าที่ของกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ภาพรวม
2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. กรมการแพทย์
4. กรมอนามัย
5. กรมควบคุมโรคติดต่อ
6. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
7. กรมสุขภาพจิต
8. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ส่วนที่ 3 หน่วยงานภาครัฐ นอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ทบวงมหาวิทยาลัย
2. สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
3. สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม
4. โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 4 ส่วนข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

และส่วนสุดท้ายจะเสนอภาพสรุปของระบบฐานข้อมูลที่ทำการทบทวนทั้งหมด

โดยแต่ละส่วนจะมีรายละเอียดโครงสร้างการนำเสนอดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล
2) กลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
3) โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป
4) วิธีการนำเสนอข้อมูล
5) การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว
6) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

ส่วนที่ 1 ฐานข้อมูลของสภาวิชาชีพต่าง ๆ

ในภาพรวม สภาวิชาชีพจะมีระบบฐานข้อมูล เพื่อการควบคุมการขึ้นทะเบียน ออกใบอนุญาต ควบคุมความประพฤติผู้ประกอบวิชาชีพ

1. แพทยสภา

1.1 วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล

เนื่องจากแพทยสภามีหน้าที่ตามมาตรา 8 พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2525 ในการ

- รับขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาติให้แก่ผู้ขอเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
- พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
- รับรองปริญญา ประกาศนียบัตรในวิชาแพทยศาสตร์หรือวุฒิบัตรในวิชาชีพเวชกรรมของสถาบันต่าง ๆ
- รับรองวิทยฐานะของสถาบันทางการแพทย์ที่ทำการฝึกอบรม
- ออกหนังสืออนุมัติหรือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ และออกหนังสือแสดงวุฒิอื่น ๆ ในวิชาชีพเวชกรรม

ดังนั้น แพทยสภาจึงต้องมีฐานข้อมูลดังกล่าว เพื่อการวางแผนและบริหารจัดการในกลุ่มแพทย์ด้วยกัน ตรวจสอบคุณสมบัติของแพทย์ก่อนการสอบใบอนุญาตต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนต่อเนื่องเฉพาะทางของแพทย์ และการตรวจสอบจริยธรรม

ฐานข้อมูลแพทยสภาเป็นข้อมูลจากการขึ้นทะเบียนเพื่อให้ได้ใบประกอบโรคศิลปะเพื่อประกอบวิชาชีพเวชกรรมได้ (การขึ้นทะเบียนแพทย์จบใหม่ แพทย์ที่สอบเพื่อเรียนแพทย์เฉพาะทางได้ การฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ใช้ทุน แพทย์เพิ่มพูนทักษะ)

นอกจากนี้ ฐานข้อมูลแพทยสภามีไว้เพื่อให้มีข้อมูลของแพทย์ทุกคนในประเทศไทย เพื่อสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของแพทยสภา ตามมาตรา 7 นั่นคือ

1. ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมให้ถูกต้องตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม
2. ส่งเสริมการศึกษา วิจัย และการประกอบวิชาชีพในทางการแพทย์
3. ส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของสมาชิก
4. ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษาแก่ประชาชน และองค์กรอื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับแพทย์และการสาธารณสุข
5. ให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับปัญหาการแพทย์และการสาธารณสุขของประเทศ

6. เป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม

1.2 กลวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จะได้ข้อมูลของแพทย์ตลอดเวลา จากการขึ้นทะเบียนของแพทย์ที่จบใหม่ แพทย์ที่สอบเพื่อเรียนเฉพาะทาง การฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ใช้ทุน และแพทย์เพิ่มพูนทักษะ ทุกปี
2. มีการส่งจดหมายข่าวให้แพทย์อย่างสม่ำเสมอ หากแพทย์ท่านใดไม่ได้รับจะมีการตีจดหมายดังกล่าวกลับ หรือแจ้งย้าย ทุกเดือน
3. มีการดำเนินการสำรวจข้อมูลแพทย์ โดยทำแบบสอบถามไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หน่วยงานเอกชนทั่วประเทศ หน่วยงานกรมการแพทย์ ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงอื่น ๆ ให้ช่วยสำรวจข้อมูลแพทย์ 2 – 3 ปีต่อครั้ง
4. ข้อมูลบางส่วนจากจากกรณีการมีคดีทางจริยธรรม

อย่างไรก็ตาม มีแพทย์จำนวนหนึ่งที่ไม่มีการตอบกลับแบบสอบถาม ทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าแพทย์ดังกล่าวยังมีชีวิตหรือยังทำงานในระบบอยู่หรือไม่

มีการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยเจ้าหน้าที่แพทยสภา ได้แก่ หาจำนวนรวมของแพทย์ทั้งหมด รายสาขา และสามารถวิเคราะห์ได้ตามสถานการณ์ที่ต้องการเป็นคราว ๆ

1.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

1. **ข้อมูลทั่วไป** (F7) ได้แก่ ชื่อ สกุล เลขที่ใบอนุญาต สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิลำเนา ตำหนิ ที่อยู่ที่บ้าน ที่อยู่ของสถานที่ทำงาน โทรศัพท์ที่บ้านและที่ทำงาน สถานที่ติดต่อ การเปลี่ยนที่อยู่

2. **เพิ่มพูนทักษะฯ** (F8) ได้แก่ เลขที่ใบประกาศนียบัตรเพิ่มพูนทักษะ ปีที่ผ่านโครงการเพิ่มพูนทักษะ สถาบันที่เพิ่มพูนทักษะ

3. **แพทย์ประจำบ้าน** (F9) ได้แก่ แพทย์ประจำบ้านสาขา ปีที่เข้าอบรมฯ สถาบันที่อบรมฯ ต้นสังกัดที่ส่งมาฯ

4. **วุฒิบัตรและอนุมัติบัตร** (F10) ได้แก่ เลขที่วุฒิบัตร/อนุมัติบัตร วุฒิบัตร/อนุมัติบัตรสาขา ปีที่เริ่มศึกษา

5. **การศึกษาอื่น ๆ** (F11) ได้แก่ ลำดับที่ศึกษา วุฒิฯ ที่ได้รับ สถาบันที่ศึกษา

6. **จริยธรรม/สอบสวนฯ** (F12) ได้แก่ ลำดับที่มีการสอบสวน วันที่รับเรื่อง ปีจำนวนหน้า รหัส-เรื่องที่ถูกร้องเรียน จำนวนเรื่องที่ทำผิด ประเภท มติแพทยสภา วันที่มีมติ มติแพทยสภาหลังจากทำการสอบสวน วันที่มีมติ

1.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

- มี Website เพื่อเผยแพร่ข้อมูล เช่น รายชื่อแพทย์เฉพาะทางสาขาต่าง ๆ จำนวนแพทย์เฉพาะทางสาขาต่าง ๆ จำนวนแพทย์ทั้งหมด website: http://www.tmc.or.th/
- ข้อมูลอื่น ๆ นอกเหนือจากที่นำเสนอใน Website หากหน่วยงานใดต้องการข้อมูล เพื่อไปใช้ประโยชน์ สามารถติดต่อขอได้โดยให้มีการทำหนังสือเพื่อขอข้อมูลดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร
- อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถเผยแพร่ได้ เป็นความลับ เช่น เลขที่ใบอนุญาต ข้อมูลทางจริยธรรม เป็นต้น

1.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล

- เพื่อการวางแผนติดตาม ควบคุมของแพทยสภาตามบทบาทหน้าที่
- หน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข นำไปใช้เพื่อการวางแผนกำลังคนที่เป็นแพทย์ในอนาคต การกำหนดนโยบายต่าง ๆ เช่น นโยบายเกี่ยวกับแพทย์เฉพาะทาง แพทย์ทั่วไป

1.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

ข้อมูลไม่ทันสมัย เนื่องจากติดต่อไม่ได้ ส่งจดหมายไม่ถึง ทำให้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ แม้ว่าจะมีความพยายามในการแก้ปัญหาโดยการไปสืบค้นโดยใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชนแล้ว ส่วนหนึ่งก็ยังไม่สามารถสืบค้นได้ครบถ้วน ทำให้ไม่สามารถบอกได้ว่าส่วนที่ขาดหายไปอยู่ที่ไหน ยังมีชีวิตอยู่หรือไม่

นอกจากนี้ แพทยสภายังมีฐานข้อมูลศูนย์การศึกษาต่อเนื่องของแพทย์ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นองค์กรประสานงานกลาง มีหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถานบริการรักษาพยาบาล และองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ ในการจัดระบบและ/หรือเครือข่ายการศึกษาต่อเนื่องของแพทย์แห่งชาติในระดับชาติขึ้น สำนักงานนี้เป็นศูนย์กลางรับรองวิทยฐานะของกิจกรรมทางวิชาการทุก ๆ สาขาทางการแพทย์และสาธารณสุขให้กับสถาบันผู้จัด และรวมถึงการวิจัยและพัฒนาตลอดจนการติดตามและประเมินผลและให้ประกาศนียบัตรแก่สถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องของแพทย์ที่ได้มาตรฐาน และที่สำคัญสถาบันนี้มุ่งที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกแก่แพทย์ทุกคน ที่ได้ความรู้จากโปรแกรมการศึกษาต่อเนื่องต่าง ๆ มาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานระดับสูง นอกจากนี้ศูนย์นี้จะบริหารจัดการให้แพทย์ที่ประกอบวิชาชีพเวชกรรมทุกคน จะต้องได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดทั้งสายอาชีพของเขาและสอดคล้องกับความต้องการของทั้งส่วนตัวและของหน่วยงานที่สังกัด ส่วนแพทย์ทุกคนจะรับผิดชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง และประเมินผลการเพิ่มพูน

ความรู้นั้น ๆ ด้วยตนเอง และในส่วนสถาบันผู้จัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องอาจมีส่วนร่วมในการพิจารณาความจำเป็นและความต้องการของแพทย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และนำมาวางแผนในการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องและกระตุ้นให้แพทย์ผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งศูนย์การศึกษาต่อเนื่องของแพทย์นี้จะมีฐานข้อมูลรายชื่อแพทย์ที่มีการอัพเดททุก ๆ 3 เดือน และสมาชิกสามารถเข้าไปตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขความถูกต้องได้ รวมทั้งสามารถติดต่อกับผู้รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ได้เช่นกัน (http://www.ccme.or.th)

2. **ทันตแพทยสภา**

2.1 วัตถุประสงค์ของการดำเนินการฐานข้อมูล

จัดทำระบบทะเบียนสมาชิกทันตแพทยสภา ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตกรรม (ทันตแพทย์)
2. ผู้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ สาขาทันตกรรมชั้น 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 600 คน (ปัจจุบันไม่มีการผลิตแล้ว)

2.2 กลวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- การขึ้นทะเบียนของทันตแพทย์ที่จบใหม่ และทันตแพทย์ที่จบจากต่างประเทศ ที่สอบได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตกรรม
- ทันตแพทย์สภาส่งข้อมูลที่มีไปยังสมาชิก เพื่อตรวจสอบ แก้ไขทางไปรษณีย์ ทุก 2 ปี
- ข้อมูลการศึกษาต่อของสมาชิก ได้จากสถาบันที่มีหลักสูตรหลังปริญญาทันตแพทยศาสตร์บัณฑิต ทุกปี
- ข้อมูล วุฒิบัตร/อนุมัติบัตร จากประกาศของทันตแพทยสภาทุกปี
- ข้อมูลการประพฤติผิดจรรยาบรรณ ได้จากอนุกรรมการจรรยาบรรณของทันตแพทยสภา

2.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

ฐานข้อมูลประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสมาชิก อาทิเช่น
    - เลขที่ใบอนุญาต,
    - ชื่อ – นามสกุล,
    - คำนำหน้าชื่อ/ยศตำแหน่ง,
    - ชื่อเดิม – นามสกุลเดิม,
    - เพศ,

- วัน เดือน ปีเกิด,
- สถาบัน และ
- ปีที่จบการศึกษา,
- ที่อยู่,
- หมายเลขโทรศัพท์,
- สถานภาพการติดต่อ และ
- เลขประจำตัวประชาชน (เริ่มเก็บปี 2542)

2. ข้อมูลการศึกษาต่อ อาทิเช่น
   - สาขาที่ศึกษา
   - สถาบัน และ
   - ปีที่จบการศึกษา
3. ข้อมูล วุฒิบัตร/อนุมัติบัตร จากทันตแพทยสภา
4. ข้อมูลการประพฤติผิดจรรยาบรรณ (ยังไม่ได้ดำเนินการ)

2.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

- เผยแพร่ข้อมูลใน Website:http://www.thaidentist.org/index.asp ซึ่งจะมีรายชื่อทันตแพทย์ และประวัติการศึกษาต่อหลังปริญญา ตลอดจนวุฒิบัตร/อนุมัติบัตร เพื่อการตรวจสอบ
- สนับสนุนข้อมูลที่มีแก่หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ ที่ร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร

2.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

- เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงาน การให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมการศึกษาต่อ การประกอบวิชาชีพทางทันตกรรม การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่สมาชิกทันตแพทยสภา ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาสมาชิกทันตแพทยสภาที่เหมาะสม
- เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรทันตแพทย์ เข้าฝึกอบรมในระดับวุฒิบัตรสาขาต่าง ๆ โดยพิจารณาจากการกระจายของทันตแพทย์ในแต่ละสาขา

2.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ จึงเป็นภาระค่อนข้างสูงต่อทันตแพทยสภา

3. สภาเภสัชกรรม

3.1 วัตถุประสงค์ของการดำเนินการฐานข้อมูล

สภาเภสัชกรรมจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพเภสัชกรรม พ.ศ.2537 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รับขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาต ให้แก่ผู้ขอเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรรม
2. วินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 42 วรรคสาม
3. รับรองปริญญา ประกาศนียบัตรในวิชาเภสัชศาสตร์ หรือวุฒิบัตรในวิชาชีพเภสัชกรรมของสถาบันต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิก
4. รับรองหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับการฝึกอบรมเป็นผู้ชำนาญการในสาขาต่าง ๆ ของวิชาชีพเภสัชกรรมของสถาบันที่ทำการฝึกอบรมเป็นผู้ชำนาญการในสาขาต่าง ๆ ของวิชาชีพเภสัชกรรม
5. รับรองวิทยฐานะของสถาบันที่ทำการฝึกอบรม
6. ออกหนังสืออนุมัติหรือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญ ในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมสาขาต่าง ๆ และออกหนังสือแสดงวุฒิบัตรอื่นในวิชาชีพเภสัชกรรม
7. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสภาเภสัชกรรม

สภาเภสัชกรรมมีฐานข้อมูลดังกล่าว จัดทำทั้งในส่วนของการบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์และเป็นเอกสาร เพื่อการรวบรวมไว้เป็นทะเบียนงาน การตรวจสอบก่อนการรับรองสำเนาใบประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม และการจัดการวางแผนในการผลิตเภสัชกรให้มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมแก่สถานการณ์ปัจจุบัน

สภาเภสัชกรรมมีวัตถุประสงค์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวิชาชีพเภสัชกรรม พ.ศ.2537 ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษาการวิจัยและการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม
2. ส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของสมาชิก
3. ผดุงไว้ซึ่งสิทธิ ความเป็นธรรม และส่งเสริมสวัสดิการให้แก่สมาชิก
4. ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเภสัชกรรม
5. ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษาแก่ประชาชนและองค์กรอื่น ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเภสัชกรรมและการสาธารณกุศล
6. เป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมในประเทศไทย

3.2 กลวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ทำการจัดเก็บ จะมีการทำให้เป็นปัจจุบันที่สุด ได้แก่

1. จากการติดต่อกับเภสัชกร ไม่ว่าจะเป็นการมาติดต่อด้วยตนเอง, การสนทนาทางโทรศัพท์, การได้พบเภสัชกรภายนอกหน่วยงาน, ข้อมูลทาง E-mail และจากการขึ้นทะเบียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาหรือผู้ที่สามารถสอบผ่านการสอบความรู้ของสภาเภสัชกรรม
2. สภาเภสัชกรรมได้จัดทำจดหมายข่าวสภาเภสัชกรรม ทุก 3 เดือนเพื่อเผยแพร่ข่าวสารต่าง ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเภสัชกรรม หรือในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่วิชาชีพ โดยจะมีการจัดส่งให้แก่สมาชิกเภสัชกรทั่วประเทศ หากจดหมายที่จัดส่งไปสมาชิกไม่ได้รับก็จะถูกส่งคืนกลับมาให้สภาเภสัชกรรม
3. การที่เภสัชกรมารับการสัมภาษณ์ที่สภาเภสัชกรรม เพื่อเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการในร้านขายยา ก็จะมีการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลการสัมภาษณ์ประวัติของเภสัชกรที่เป็นปัจจุบันที่สุด

3.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

1. ข้อมูลทะเบียนประวัติเภสัชกร ได้แก่
    - เลขลำดับ,
    - เลขทะเบียนใบประกอบวิชาชีพ,
    - ชื่อ – สกุล,
    - คำนำหน้านาม
    - สถานภาพ,
    - สถาบันที่จบ,
    - ปี พ.ศ. ที่จบ,
    - ที่อยู่,
    - เบอร์โทรศัพท์และโทรสาร,
    - สถานที่ทำงาน
2. ข้อมูลการสัมภาษณ์เภสัชกรผู้ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในร้านขายยาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่
    - ลำดับ,
    - เลขที่หนังสือรับรองการสัมภาษณ์,
    - วันที่สัมภาษณ์,
    - เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ,
    - ชื่อ – สกุล,

- ชื่อร้านขายยา,
- สถานที่ตั้งร้านขายยา,
- เวลาที่ปฏิบัติงานในร้านขายยา

3. ข้อมูลโครงการความร่วมมือระหว่างสภาเภสัชกรรมและหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่
   - ชื่อโครงการ,
   - ระยะเวลาเริ่มต้น – สิ้นสุดโครงการ,
   - ผู้รับผิดชอบโครงการ,
   - หน่วยงานที่ร่วมโครงการ,
   - จำนวนเงิน เป็นต้น

3.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

- มี Website: http://www.pharmacycouncil.org ซึ่งสภาเภสัชกรรมไว้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสภาเภสัชกรรมให้สมาชิกได้ทราบ
- การเผยแพร่ทางจดหมายข่าวสภาเภสัชกรรม ที่จัดส่งให้แก่สมาชิกทั่วประเทศ
- การกระจายข่าวไปตามสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยประสานผ่านทางผู้แทนสภาเภสัชกรรมที่มีประจำอยู่ทุกจังหวัด
- การเผยแพร่ทางคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีการเรียนการสอนทางเภสัชศาสตร์

3.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล

- เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม
- ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการผลิตเภสัชกรที่มีคุณภาพออกสู่สังคม

3.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

การไม่ได้รับแจ้งข้อมูลอันเป็นปัจจุบันที่สุดจากสมาชิกเภสัชกร เช่น การย้ายที่อยู่, การตาย, การเปลี่ยนชื่อ เป็นต้น

4. **สภาการพยาบาล**

4.1 วัตถุประสงค์ของการดำเนินการฐานข้อมูล

ตามมาตรา 7 พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 สภาการพยาบาลมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้ถูกต้องตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

2. ส่งเสริมการศึกษา การบริการ การวิจัย และความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์
3. ส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของสมาชิก
4. ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษาแก่ประชาชนและองค์กรอื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับการพยาบาล การผดุงครรภ์ และการสาธารณสุข
5. ให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับปัญหาการพยาบาล การผดุงครรภ์ และการสาธารณสุข
6. เป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศไทย
7. ผดุงความเป็นธรรมและส่งเสริมสวัสดิการให้แก่สมาชิก

มาตรา 8 สภาการพยาบาลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รับขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์
2. สั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์
3. ให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในระดับอุดมศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะทำการสอนวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อเสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัย
4. รับรองหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรของสถาบันที่จะทำการสอนวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์
5. รับรองหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับการฝึกอบรมในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของสถาบันการศึกษาที่จะทำการฝึกอบรมในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์
6. รับรองวิทยฐานะของสถาบันที่ทำการสอนและฝึกอบรมตาม (4) และ (5)
7. รับรองปริญญา ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของสถาบันต่าง ๆ
8. ออกหนังสืออนุมัติ หรือวุฒิบัตรเกี่ยวกับความรู้หรือความชำนาญเฉพาะทาง และหนังสือแสดงวุฒิอื่นในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์
9. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสภาการพยาบาล

4.2 กลวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลของสภาการพยาบาล ได้จาก

1. ข้อมูลขึ้นทะเบียนและขอสอบความรู้ของนักศึกษาพยาบาลที่จบใหม่
2. จัดส่งจดหมายข่าวให้กับสมาชิกทุก 2 เดือน
3. ส่งแบบสอบถามไปยังผู้แทนสภาการพยาบาลแต่ละจังหวัด เพื่อส่งต่อให้กับหน่วยงานที่มีพยาบาลปฏิบัติงานอยู่

โดยมีการวิเคราะห์เบื้องต้นโดยเจ้าหน้าที่สภาการพยาบาล

4.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

ฐานข้อมูลสมาชิกและใบอนุญาต

1. เลขที่สมาชิก
2. ชื่อ – นามสกุล, นามสกุลเดิม
3. อายุ
4. สัญชาติ
5. ที่อยู่
6. เลขที่ใบอนุญาต
7. ประเภทใบอนุญาต
8. สถาบันการศึกษา
9. วันที่จบการศึกษา
10. วันที่ขึ้นทะเบียน
11. วันที่ออกบัตรสมาชิก
12. วันที่หมดอายุสมาชิก

4.3 วิธีการนำเสนอข้อมูล

ยังไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลของสมาชิกสภาการพยาบาล อย่างไรก็ตาม สภาการพยาบาลมี website: http://www.moph.go.th/nursec/ เพื่อใช้สื่อข่าวสารให้กับสมาชิก

4.4 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล

จัดพิมพ์ที่อยู่ของสมาชิกสภาการพยาบาลที่มีอายุ เพื่อจัดส่งจดหมายข่าวของสภาการพยาบาล

4.5 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

เนื่องจากสภาการพยาบาลอยู่ในระหว่างการปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน จึงได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลทั่วประเทศ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับมายังไม่สมบูรณ์

หมายเหตุ: ได้แสดงหน้าจอ web site ของสภาวิชาชีพไว้ในภาคผนวก 4

ส่วนที่ 2 ฐานข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่ของกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในส่วนนี้จะนำเสนอรายละเอียดฐานข้อมูล ตามหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ภาพรวม
2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. กรมการแพทย์
4. กรมอนามัย
5. กรมควบคุมโรคติดต่อ
6. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
7. กรมสุขภาพจิต
8. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1. ภาพรวม

การจัดเก็บข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการแต่เดิมที่ยังไม่ได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ การรวบรวมข้อมูลต้องอาศัยจากเอกสารต่าง ๆ ที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการจัดทำไว้ ซึ่งโดยทั่วไปจะ**แยกเป็น 2 ส่วน** คือ**เอกสารที่เกี่ยวกับตำแหน่ง** คือ บัญชีถือจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี (จ.18) และ **เอกสารเกี่ยวกับ ตัวบุคคล**ซึ่งได้แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างของหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งจะปรากฏอยู่ในสมุดประวัติ หรือ ก.พ. 7 (ภาคผนวก 5)

เมื่อได้มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละกรมก็ได้มีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลบ้างแต่ทั้งนี้และทั้งนั้นการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวก็ยังไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมในเชิงฐานข้อมูล ประกอบกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ยังมีราคาแพง ดังนั้นการจัดทำข้อมูลจึงเน้นในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และต้องใช้เวลาในการทำงานมาก ๆ เช่นการจัดทำบัญชีถือจ่ายประจำปี เป็นต้น ต่อมาเมื่อคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลราคาถูกลงประกอบกับ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลได้มีการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการบริหารงานบุคคลระดับกรม เพื่อแจกจ่ายให้หน่วยงานต่าง ๆ ไปใช้ จึงได้มีการใช้โปรแกรมดังกล่าวกันโดยกว้างขวาง แต่ทั้งนี้ โปรแกรมดังกล่าว ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการเนื่องจาก เป็นโปรแกรมที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้กับหลายหน่วยงาน ดังนั้นโดยพื้นฐานของระบบจึงไม่เหมาะสมกับโครงสร้างของส่วนราชการบางแห่ง รวมทั้งระบบงานไม่สนองต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จึงปรากฏว่ามีหน่วยงานหลายแห่ง ที่พัฒนาโปรแกรมบริหารงาน

บุคคลขึ้นใช้เอง เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นต้น อย่างไรก็ดี การพัฒนาโปรแกรมดังกล่าวก็ยังคงใช้แนวทางของโปรแกรมสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางและใช้ตารางรหัสพื้นฐานเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะเป็นฐานข้อมูล ซึ่งจะประกอบด้วย

ข้อมูลตำแหน่งและ จ.18

ข้อมูลข้าราชการ

ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งและการรับเงินเดือน

ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ข้อมูลประวัติการศึกษา

ข้อมูลประวัติการอบรม/ดูงาน

ข้อมูลประวัติการรับโทษทางวินัย

ข้อมูลประวัติการลา

ซึ่งแต่ละตารางจะประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ดังนี้

ข้อมูลตำแหน่ง หรือ จ.18

1 ตำแหน่งเลขที่

2 รหัสกรม

3 รหัสกอง.

4 รหัสหน่วยงาน

5 รหัสฝ่าย/กลุ่มงาน

6 รหัสงาน

7 รหัสตำแหน่งสายงาน

8 ระดับ

9 ช่วงระดับ

10 รหัสตำแหน่งบริหาร

11 รหัสตำแหน่งวิชาการ

12 อันดับที่ได้รับปีที่แล้ว

13 ขั้นที่ได้รับปีที่แล้ว

14 อันดับที่ได้รับปีนี้

15 ขั้นที่ได้รับปีนี้

16 อันดับอาศัยเบิกปีที่แล้ว

17 ขั้นอาศัยเบิกปีที่แล้ว

18 อันดับอาศัยเบิกปีนี้

19 ขั้นอาศัยเบิกปีนี้

20 เงินปรับลด

21 เงินเลื่อนขั้น

22 เงินปรับวุฒิ

23 เงินปรับอัตรา

24 เงินรอปรับฟอก

25 หมายเหตุตำแหน่ง

26 หมายเหตุตำแหน่ง

27 หมายเหตุตำแหน่ง

ข้อมูลบุคคล

1 รหัสบุคคล

2 ตำแหน่งเลขที่ที่ครอง

3 รหัสคำนำหน้าชื่อ

4 ชื่อ

5 สกุล

6 เพศ

7 วันเกิด

8 วันบรรจุ

9 วันเข้าสู่หน่วยงานปัจจุบัน

10 วันเข้าสู่ระดับปัจจุบัน

11 วุฒิศึกษาในตำแหน่งปัจจุบัน

12 วิชาเอกของวุฒิศึกษาในตำแหน่ง

13 ประเทศที่จบ

14 ปฏิบัติงานตรงตาม จ.18

15 ปฏิบัติงานจริงกรม

16 ปฏิบัติงานจริงกอง

17 ปฏิบัติงานจริงหน่วยงาน

18 ปฏิบัติงานจริงฝ่าย/กลุ่มงาน

19 ปฏิบัติงานจริงงาน

20 ปฏิบัติงานจริงหน่วย

21 รหัสเงินพิเศษ เช่น พสร.

22 จำนวนเงินพิเศษ

23 ชื่อเดิม

24 สกุลเดิม

25 สถานะสมรส

26 ศาสนา

27 ภูมิลำเนา

28 บิดา

29 มารดา

30 คู่สมรส

31 จำนวนบุตร

32 วันลาสะสมต้นปีงบประมาณ

ข้อมูลประวัติการรับราชการ

1 รหัสบุคคล

2 เลขตำแหน่งที่ครอง

3 วันที่มีผลบังคับใช้

4 รหัสตำแหน่งสายงาน

5 รหัสตำแหน่งบริหาร

6 รหัสตำแหน่งวิชาการ

7 ระดับ

8 รหัสกระทรวง

9 รหัสกรม

10 รหัสกอง

11 รหัสหน่วยงาน

12 รหัสฝ่าย/กลุ่มงาน

13 รหัสงาน

14 เงินเดือน

15 รหัสการเคลื่อนไหว

ข้อมูลการลาศึกษา หรือฝึกอบรม

1 เลขประจำตัวข้าราชการ

2 วันที่เริ่มอบรม/ดูงาน

3 วันที่สิ้นสุดอบรม/ดูงาน

4 หลักสูตรการอบรม/ดูงาน

5 สถาบัน/หน่วยงานที่จัด

6 ประเทศ

ข้อมูลการถูกลงโทษทางวินัย

1 เลขประจำตัวข้าราชการ

2 วันที่ที่มีผลใช้บังคับ

3 กรณีความผิด

4 รหัสความผิดที่ได้รับ

5 คำสั่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับการลา

1 เลขประจำตัวข้าราชการ

2 รหัสประเภทการลา

3 วันที่เริ่มลา

4 จำนวนวันที่ลา

5 นับจำนวนครั้งหรือไม่

นอกจากนี้ ยังมีการจัดเก็บข้อมูลอดีตข้าราชการหรือลูกจ้างที่เคยรับราชการในหน่วยงาน นั้นไว้ด้วย ซึ่งจะมีข้อมูลเกี่ยวกับ

ข้อมูลตำแหน่งและ จ.18 ของอดีตข้าราชการ

ข้อมูลอดีตข้าราชการ

ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง ของอดีตข้าราชการ

ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชฯ ของอดีตข้าราชการ

ข้อมูลประวัติการศึกษา ของอดีตข้าราชการ

ข้อมูลประวัติการอบรม/ดูงาน ของอดีตข้าราชการ

ข้อมูลประวัติการรับโทษทางวินัย ของอดีตข้าราชการ

ข้อมูลประวัติการลา ของอดีตข้าราชการ

โดยมีการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะเดียวกับข้อมูลปัจจุบัน

ข้อสังเกต

1. การรวมฐานข้อมูลของทุกกรมยังไม่สามารถทำได้เนื่องจาก primary key ที่ซ้ำซ้อนอันเกิดจากข้อมูลของแต่ละกรมที่ระบบงานสร้างขึ้น
2. โครงสร้างข้อมูลอาจไม่สามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนกำลังคนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากการกำหนดโครงสร้างข้อมูลมุ่งเน้นงานประจำที่ปฏิบัติมากกว่า
3. ตารางรหัสบางตาราง อาจกำหนดไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันอันมีสาเหตุจากหลายแหล่งกำเนิดข้อมูล เช่นรหัส การศึกษา อบรม
4. ปัจจุบัน ก.พ. ได้พัฒนาโปรแกรมข้อมูลกำลังคนในระดับกระทรวง (MPIS) และได้นำมาทดลองใช้แล้วโดยให้มีการรายงานทุก 3 เดือน สามารถแสดงข้อมูลในภาพรวมทั้งกระทรวงได้ แต่ก็เป็นภาพกว้าง ๆ ไม่อาจลงรายละเอียดบางรายการได้เนื่องจากลักษณะข้อมูลที่มีความแตกต่าง
5. ความหลากหลายของประเภทเจ้าหน้าที่ เป็นอุปสรรคต่อการรวมข้อมูลเมื่อมีวัตถุประสงค์ร่วมหรืออย่างเดียวกัน

2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1 วัตถุประสงค์

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

2.2 กลไกและวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ รายการบริหารส่วนกลาง สำนัก, กอง และศูนย์ต่าง ๆ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ข้อมูลตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 147,217 คน พนักงานของรัฐ 8,344 คน

วิธีดำเนินการ

1. เพิ่มตำแหน่งตั้งใหม่ ตำแหน่งของข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานของรัฐได้มาจากการกำหนดตำแหน่งใหม่ ที่ได้รับอนุมัติจากสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณ ซึ่งในปีงบประมาณ 2543 ได้รับการอนุมัติตำแหน่งพนักงานของรัฐฯ
2. การเคลื่อนไหวของข้อมูลตำแหน่ง มีแหล่งข้อมูลจากคำสั่งต่าง ๆ ดังนี้

- คำสั่งบรรจุข้าราชการ, คำสั่งบรรจุกลับข้าราชการ, แต่งตั้งพนักงานของรัฐ
- คำสั่งย้ายข้าราชการ
- คำสั่งเลื่อนข้าราชการ, คำสั่งเลื่อนพนักงานของรัฐ
- คำสั่งรับโอนข้าราชการ
- คำสั่งปรับให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามวุฒิ
- คำสั่งลาออก ประกาศเกษียณ ตาย
- คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของข้อมูลตำแหน่ง โดยจะผ่านการตรวจสอบความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. หรือระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ หากพบข้อผิดพลาดจะทำการทักท้วงกับส่วนราชการที่ออกคำสั่งนั้น ๆ ได้ทันท่วงที และนำข้อมูลที่ถูกต้องบันทึกลงฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ตลอดเวลาที่มีการเคลื่อนไหวตามคำสั่งต่าง ๆ นั้น

3. บันทึกข้อมูลการได้รับเงินประจำตำแหน่งทุกตำแหน่ง ที่ได้รับการอนุมัติจาก ก.พ. และคณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติ
4. ข้อมูลการยุบเลิกตำแหน่ง กรณีเกษียณ และเกษียณก่อนกำหนด ปีละ 1 ครั้ง

ทั้งนี้ การดำเนินการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะติดต่อประสานงานกับแหล่งข้อมูล คือ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ตลอดเวลา

ข้อมูลประวัติของข้าราชการ จะได้รับข้อมูลต่าง ๆ ตลอดเวลา จาก

- **ทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7) ของข้าราชการ**
- **การเปลี่ยนชื่อ – สกุล**

- ผู้ได้รับคัดเลือก หรือผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับบรรจุกลับ หรือผู้รับโอนมารับราชการยังส่วนราชการต่าง ๆ โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งจะเป็นผู้จัดทำทะเบียนประวัติ และส่งมาให้ส่วนกลาง จัดเก็บพร้อมกับบันทึกข้อมูลลงยังฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
- ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้แจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติข้าราชการ พร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ

- **เพิ่มวุฒิ**

- ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้แจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติข้าราชการ พร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ

- **ลาศึกษา/ฝึกอบรม ดูงาน**

- ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้แจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายัง

	ส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติข้าราชการ พร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
- รายงานตัวกลับจากลาศึกษา อบรม ดูงาน	- ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้แจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติข้าราชการ พร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
- พ้นทดลองฯ	- ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้แจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติข้าราชการ พร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
- บรรจุกลับเข้ารับราชการ	- ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้แจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติข้าราชการ พร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
- ลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน	- ส่วนราชการต้นสังกัด/กลุ่มงานสร้างเสริมวินัย และระบบคุณธรรมเป็นผู้แจ้งข้อมูลมายังส่วนกลาง เพื่อบันทึกลงในประวัติข้าราชการ พร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
- คำสั่งไปปฏิบัติราชการ/รักษาการแทน	- จะได้รับข้อมูลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง และส่วนกลางจะเป็นผู้จัดทำทะเบียนประวัติ และส่งมาให้ส่วนกลางจัดเก็บพร้อมกับบันทึกข้อมูลลงยังฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
- ความผิดทางวินัย	- ส่วนราชการต้นสังกัด เป็นผู้เก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติพร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
1. ข้อมูลประวัติพนักงานของรัฐ	
- ทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7) ของพนักงานของรัฐ	
– การเปลี่ยนชื่อ/สกุล	- ส่วนราชการต้นสังกัด เป็นผู้เก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติพร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ
– เพิ่มวุฒิ	- ส่วนราชการต้นสังกัด เป็นผู้เก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงมายังส่วนกลาง เพื่อมาบันทึกลงในประวัติพร้อมแก้ไขหรือเพิ่มเติมลงในฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ

***– ลาศึกษา/ฝึกอบรม ดู**

งาน

***– กลับมารายงานตัว**

หมายเหตุ * ยังไม่มีข้อมูล

2.3 **โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป**

ฐานข้อมูลด้านการบริหารบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบไปด้วย ข้อมูลที่เกี่ยวกับตำแหน่งและข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ โดยมีการวิเคราะห์และออกแบบฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูลเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลตำแหน่ง
2. ข้อมูลข้าราชการ
3. ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งและการรับเงินเดือน
4. ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
5. ข้อมูลประวัติการศึกษา/การอบรม/ดูงาน
6. ข้อมูลประวัติการรับโทษทางวินัย
7. ข้อมูลประวัติการลา

รายละเอียดโครงสร้างของข้อมูลในแต่ละรายการ

1. **ข้อมูลตำแหน่ง** ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้
   - ตำแหน่งเลขที่
   - ส่วนราชการ กรม กอง ฝ่าย งาน
   - ตำแหน่งสายงาน
   - ระดับ
   - ช่วงระดับ
   - ตำแหน่งบริหาร
   - สาขาความเชี่ยวชาญ
   - อันดับที่ได้รับปีที่แล้ว
   - ขั้นที่ได้รับปีที่แล้ว

- อันดับที่ได้รับปีนี้
- ขั้นที่ได้รับปีนี้
- อันดับอาศัยเบิกปีที่แล้ว
- ขั้นอาศัยเบิกปีที่แล้ว
- อันดับอาศัยเบิกปีนี้
- ขั้นอาศัยเบิกปีนี้
- เงื่อนไข และสถานะของตำแหน่ง

2. **ข้อมูลการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และข้อมูลทั่วไป** ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- เลขประจำตัวบุคคล
- เลขที่ตำแหน่งที่ครอง
- คำนำหน้าชื่อ
- ชื่อ
- สกุล
- เพศ
- วันเกิด
- วันบรรจุ
- วันเข้าสู่หน่วยงานปัจจุบัน
- วันเข้าสู่ระดับปัจจุบัน
- วุฒิศึกษาในตำแหน่งปัจจุบัน
- วิชาเอกของวุฒิศึกษาในตำแหน่ง
- หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
- เงินพิเศษ เช่น พสร.
- จำนวนเงินพิเศษ
- การสมัครเป็นสมาชิก กบข.
- ชื่อเดิม
- สกุลเดิม
- สถานะสมรส
- ศาสนา
- ภูมิลำเนา
- ชื่อบิดา มารดา คู่สมรส
- จำนวนบุตร

3. **ประวัติการดำรงตำแหน่ง** ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้
   - เลขประจำตัวบุคคล
   - เลขตำแหน่งที่ครอง
   - คำสั่งและวันที่มีผลบังคับใช้
   - ตำแหน่งบริหาร
   - ตำแหน่งสายงาน
   - สาขาความเชี่ยวชาญ
   - ระดับ
   - อัตราเงินเดือนที่ได้รับ
   - ส่วนราชการที่สังกัด
   - กรณีการเคลื่อนไหว
4. **ประวัติการศึกษา/อบรม** ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้
   - เลขประจำตัวข้าราชการ
   - วันที่เริ่มอบรม/ดูงาน
   - วันที่สิ้นสุดอบรม/ดูงาน
   - หลักสูตรการอบรม/ดูงาน
   - สถาบัน/หน่วยงานที่จัด
   - ประเทศ
   - วุฒิการศึกษา
   - วิชาเอก
   - วันที่จบการศึกษา
   - สถาบัน
   - ประเทศ
5. **ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย** ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้
   - วันที่ที่มีผลใช้บังคับ
   - กรณีความผิด
   - ความผิดที่ได้รับ
   - คำสั่ง
6. **ประเภทการลาของเจ้าหน้าที่** ประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- จำนวนวันที่ลา
- ช่วงเวลาที่ลา
- ประเภทการลา

2.4 **วิธีการนำเสนอข้อมูล**

ไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลในเชิงรายละเอียด แต่มีการเผยแพร่ในภาพรวมในลักษณะสถิติข้อมูล

2.5 **การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว**

เพื่อการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข/กระทรวงในกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการวางแผนและจัดสรรกำลังคนกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ โอนย้ายออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ

2.6 **ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล**

- Hard ware, Soft ware ไม่พอเพียง
- โครงสร้างข้อมูลอาจไม่สามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนกำลังคนได้อย่างแท้จริงเนื่องจากการกำหนดโครงสร้างข้อมูลมุ่งเน้นงานประจำที่ปฏิบัติมากกว่า
- ตารางรหัสบางตาราง อาจกำหนดไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันอันมีสาเหตุจากหลายแหล่งกำเนิดข้อมูล เช่นรหัส การศึกษา อบรม
- ปัจจุบัน ก.พ. ได้พัฒนาโปรแกรมข้อมูลกำลังคนในระดับกระทรวง (MPIS) และได้นำมาทดลองใช้แล้วโดยให้มีการรายงานทุก 3 เดือน สามารถแสดงข้อมูลในภาพรวมทั้งกระทรวงได้ แต่ก็เป็นภาพกว้าง ๆ ไม่อาจลงรายละเอียดบางรายการได้เนื่องจากลักษณะข้อมูลที่มีความแตกต่าง
- ความหลากหลายของประเภทเจ้าหน้าที่ เป็นอุปสรรคต่อการรวมข้อมูลเมื่อมีวัตถุประสงค์ร่วมหรืออย่างเดียวกัน

3. กรมการแพทย์

3.1 **วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล**

เพื่อให้มีระบบมาตรฐานที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลข้าราชการ ที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และทันสมัย สำหรับใช้ประกอบในการวางแผนกำลังคน และการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร

3.2 **กลไกและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

จะมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จำนวน 1 คน โดยการทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากคำสั่งและเอกสารต่าง ๆ ลงรหัสข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเบื้องต้น และบันทึกข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบแล้วลงเครื่องทุกวัน ซึ่งต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลความปลอดภัยของข้อมูลและป้องกันมิให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องมาใช้ข้อมูล ตลอดจนบำรุงรักษาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา

การวิเคราะห์และการเสนอรายงานของข้อมูล

จะมีหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมการแพทย์ รวมทั้งผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของกองการเจ้าหน้าที่เอง (หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน, ผู้อำนวยการ) ขอสอบถามข้อมูลตามเงื่อนไขต่าง ๆ แล้วทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลและชี้ให้ผู้บริหารระดับสูงทราบถึงปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล หรือปัญหากำลังคนที่ขาด

การวิเคราะห์และการเสนอรายงานของข้อมูล จะมีหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมการแพทย์ รวมทั้งผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของกองการเจ้าหน้าที่เอง (หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน, ผู้อำนวยการ) ขอสอบถามข้อมูลตามเงื่อนไขต่าง ๆ แล้ว ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลและชี้ให้ผู้บริหารระดับสูงทราบถึงปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล หรือปัญหากำลังคนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น แล้วเสนอรายงานเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

3.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

โครงสร้างของฐานข้อมูล (ระบบ DPIS)
ประกอบด้วยไฟล์ทั้งหมด 38 ไฟล์ แบ่งออกได้ 5 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ไฟล์โปรแกรม ประกอบด้วย
   1) ไฟล์ DPIS.EXE
   2) ไฟล์ DPISUTIL.OVL
   3) ไฟล์ DPIS01.OVL
   4) ไฟล์ DPIS02.OVL
   5) ไฟล์ DPIS03.OVL
   6) ไฟล์ DPIS04.OVL
   7) ไฟล์ DPIS05.OVL

8) ไฟล์ DPIS06.OVL

9) ไฟล์ DPIS07.OVL

2. ไฟล์ข้อมูล ประกอบด้วย

1) ไฟล์ข้อมูลตำแหน่ง (POST.DBF)

2) ไฟล์ข้อมูลบุคคล (PERSON.DBF)

3) ไฟล์ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง (CAREER.DBF)

4) ไฟล์ข้อมูลประวัติการรับเงินเดือน (SALHIS.DBF)

5) ไฟล์ข้อมูลประวัติการศึกษา (EDHIS.DBF)

6) ไฟล์ข้อมูลประวัติการฝึกอบรม (TRAINHIS.DBF)

7) ไฟล์ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชฯ (ROYHIS.DBF)

8) ไฟล์ข้อมูลประวัติทางวินัย (DISCHIS.DBF)

9) ไฟล์ข้อมูลอดีตข้าราชการ (EXPERS.DBF)

10) ไฟล์ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งของอดีตข้าราชการ (EXCAREER.DBF)

3. ไฟล์ตารางรหัส ประกอบด้วย

1) ไฟล์ตารางรหัสกระทรวง/กรม (MDSTRUC.DBR)

2) ไฟล์ตารางรหัสกอง/ฝ่าย/งาน (DIVISION.DBF)

3) ไฟล์ตารางรหัสประเทศ/จังหวัด/อำเภอ (LOCATION.DBF)

4) ไฟล์ตารางรหัสสายงาน (POSTN.DBF)

5) ไฟล์ตารางรหัสตำแหน่งทางบริหาร/วิชาการ (ADMIN.DBF)

6) ไฟล์ตารางรหัสสาขาความชำนาญ (EXPERT.DBF)

7) ไฟล์ตารางรหัสคำนำหน้านาม (PERTIT.DBF)

8) ไฟล์ตารางขั้นเงินเดือน (SALTABLDBF)

9) ไฟล์ตารางรหัสวุฒิการศึกษา(DEGREE.DBF)

10) ไฟล์ตารางรหัสสาขาวิชาเอก (DEGMAJ.DBF)

11) ไฟล์ตารางรหัสเครื่องราชฯ (DÉCOR.DBF)

12) ไฟล์ตารางเงินเดือนเริ่มต้นและสูงสุดของแต่ละระดับตำแหน่ง (ECSAL.DBF)

13) ไฟล์ตารางรหัสอื่น ๆ (MISCODE.DBF)

ได้แก่ รหัสเงื่อนไขตำแหน่ง รหัสศาสนา รหัสสถานภาพ

ข้าราชการ รหัสการเปลี่ยนแปลงเงินเดือน รหัสโทษทางวินัย ฯลฯ

4. ไฟล์ควบคุมระบบ ประกอบด้วย
   1) ไฟล์ค่าเริ่มต้นของระบบ (MPPAR.SYS)
   2) ไฟล์ผู้ใช้ระบบและรหัสผ่าน (USERREG.SYS)
   3) ไฟล์สถานภาพของจอภาพและเครื่องพิมพ์ (SCRN.SYS)
5. ไฟล์ชั่วคราว ประกอบด้วย
   1) ไฟล์ชั่วคราวการตัดโอนอัตราเงินเดือน (TRPOST.TMP)
   2) ไฟล์ชั่วคราวการย้าย/แต่งตั้งข้าราชการ (TRPERSON.TMP)
   3) ไฟล์ชั่วคราวการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (UPSALARY.TMP)

นอกจากนี้ ยังมีไฟล์ประกอบช่วยในการทำงานของระบบ เช่น ไฟล์ดัชนี ไฟล์ประกอบรายงานต่าง ๆ (ชื่อในวงเล็บเป็นชื่อไฟล์) เป็นต้น

ข้อมูลที่จัดเก็บตามระบบ DPIS

1. **ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง** เป็นข้อมูลรายละเอียดของแต่ละเลขที่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนของตำแหน่งเลขที่นั้น ๆ โดยข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งมีจำนวนรายการที่จัดเก็บทั้งสิ้น 15 รายการ ได้แก่
   1) เลขที่ตำแหน่ง
   2) กอง
   3) ฝ่าย
   4) งาน
   5) สายงาน
   6) ช่วงระดับตำแหน่ง
   7) ชื่อตำแหน่งทางการบริหาร/ประเภทของตำแหน่ง
   8) สาขาความเชี่ยวชาญ
   9) ประเทศ
   10) จังหวัด
   11) อำเภอ
   12) เงื่อนไขของตำแหน่ง

13) วันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง

14) วันที่ตำแหน่งมีเงิน

15) อัตราเงินเดือนถือจ่าย

2. **ข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการปัจจุบัน** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการปัจจุบันที่ครอบเลขที่ตำแหน่ง โดยมีรายการข้อมูลที่จัดเก็บของแต่ละคนทั้งสิ้น 19 รายการ ดังนี้

16) รหัสการเปลี่ยนแปลง

17) คำนำหน้าชื่อ

18) ชื่อ

19) นามสกุล

20) เลขประจำตัวประชาชน

21) เพศ

22) วันเดือนปีเกิด

23) สถานภาพสมรส

24) จำนวนบุตร/ธิดา

25) ศาสนา

26) ภูมิลำเนาเดิม

27) วันเข้ารับราชการ

28) วันเข้าส่วนราชการ

29) ระดับตำแหน่งปัจจุบัน

30) วันเข้าสู่ระดับปัจจุบัน

31) เงินเดือนปัจจุบัน

32) วุฒิบรรจุ/วุฒิในตำแหน่ง

33) สาขาวิชาเอก

34) ประเทศที่สำเร็จการศึกษา

35) ความสามารถพิเศษ

3. **ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติต่าง ๆ ของข้าราชการแต่ละคน** ได้แก่ ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน ประวัติการรับเงินเดือน ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประวัติทางวินัย โดยมีรายละเอียดแต่ละประวัติดังนี้

3.1 **ประวัติการดำรงตำแหน่ง** เป็นการจัดเก็บประวัติการรับราชการของข้าราชการแต่ละคนตั้งแต่เริ่มรับราชการ โดยจัดเก็บในสาระสำคัญคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงสายงาน และเปลี่ยนแปลงส่วนราชการระดับกอง โดยมีรายการที่จัดเก็บในแต่ละครั้งของประวัติการดำรงตำแหน่ง มี 12 รายการ ดังนี้

36) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่

37) ถึงวันที่

38) สายงาน

39) ระดับตำแหน่ง

40) ตำแหน่งทางการบริหาร/ประเภทของตำแหน่ง

41) กระทรวง

42) กรม

43) กอง

44) ฝ่าย

45) งาน

46) จังหวัด

47) รหัสการเปลี่ยนแปลง

3.2 **ประวัติการศึกษา** ประวัติการศึกษาของข้าราชการแต่ละคนสามารถจัดเก็บได้ทุกวุฒิการศึกษาที่ได้รับ โดยในการจัดเก็บแต่ละวุฒิการศึกษามีรายการที่จัดเก็บทั้งสิ้น 4 รายการ ดังนี้

48) วุฒิในตำแหน่ง 0 = ไม่ใช่ 1 = ใช่

49) วุฒิการศึกษา

50) สาขาวิชาเอก

51) ประเทศที่สำเร็จการศึกษา

3.3 **ประวัติการอบรม/ดูงาน** ประวัติการอบรม/ดูงานของข้าราชการแต่ละคน สามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งหรือเลือกเก็บเป็นบางครั้งแล้วแต่ความต้องการใช้งาน โดยมีรายการที่จัดเก็บทั้งสิ้นในแต่ละครั้ง 4 รายการ ได้แก่

52) อบรมตั้งแต่วันที่

53) ถึงวันที่

54) ชื่อหลักสูตรอบรม/ดูงาน

55) ประเทศที่อบรม/ดูงาน

3.4 **ประวัติการรับเงินเดือน** ประวัติการรับเงินเดือนของข้าราชการแต่ละคน สามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเงินเดือน หรือจะเลือกจัดเก็บบางครั้งที่ต้องการก็ได้ ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้งาน โดยมีรายการที่จะต้องจัดเก็บในแต่ละครั้ง 3 รายการ ดังนี้

56) วันที่มีผลบังคับใช้

57) เงินเดือน

58) การเปลี่ยนแปลงเงินเดือน

3.5 **ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์** ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งที่ได้รับพระราชทานฯ โดยในแต่ละครั้งมีรายการต่าง ๆ ที่จัดเก็บจำนวน 2 รายการ ได้แก่

59) วันที่ได้รับ

60) เครื่องราชฯ ที่ได้รับ

3.6 **ประวัติทางวินัย** ประวัติทางวินัยของข้าราชการแต่ละคน สามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งที่มีประวัตินี้ โดยในแต่ละครั้งที่จัดเก็บมีข้อมูลที่จัดเก็บ จำนวน 3 รายการ ได้แก่

61) วันที่การลงโทษมีผลบังคับ

62) ความผิด

63) สถานโทษที่ได้รับ

ข้อมูลข้าราชการที่ออกจากส่วนราชการไปแล้ว ระบบ DPIS จะจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการแต่ละคนเมื่อพ้นจากส่วนราชการไปแล้ว ซึ่งอาจจะเกิดจากการลาออก โอนออกหรือการออกจากราชการด้วยสาเหตุอื่น โดยจะเก็บข้อมูลโดยอัตโนมัติเฉพาะบางรายการคือ ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ข้อมูลตัวข้าราชการปัจจุบัน และข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งครั้งสุดท้าย 1 ครั้ง (รายการตั้งแต่รายการที่ 1 – 47)

3.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

บุคคล หรือหน่วยงานใด ต้องการข้อมูล เพื่อไปใช้ประโยชน์ สามารถติดต่อได้โดยให้มีการทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อขอข้อมูลดังกล่าว

3.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

ใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลนี้ ประกอบในการตัดสินวินิจฉัย สั่งการ และดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ งานด้านวางแผน กำลังคน และงานบริหารบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับข้าราชการทุกคนในกรมการแพทย์

3.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

รายงานข้อสนเทศมีเฉพาะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ให้เท่านั้น ทำให้เกิดข้อจำกัดในการหาข้อมูลตามเงื่อนไขอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้

4. กรมอนามัย

4.1 วัตถุประสงค์การมีฐานข้อมูล

เพื่อให้ส่วนราชการในระดับกรม มีเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลข้าราชการ เพื่อนำไปประมวลผลและใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคน และบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงาน

4.2 กลไกการเก็บรวบรวมข้อมูล

- เก็บข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
- เริ่มเก็บข้อมูลตามที่มีบันทึกอยู่ใน ก.พ.7 ทุกข้อมูลที่จัดเก็บได้ในโปรแกรม หลังจากนั้นหากมีคำสั่งใด ๆ ทุกคำสั่ง เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบบันทึกข้อมูลจะได้คำสั่งทันทีและลงข้อมูลวันต่อวัน และมีการใช้ระบบการรักษาความปลอดภัย จะมีการแก้ไขข้อมูลได้เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น

4.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

โครงสร้างของฐานข้อมูล ประกอบด้วย ไฟล์ทั้งหมด 38 ไฟล์ แบ่งเป็น 5 ประเภทใหญ่คือ

1. ไฟล์โปรแกรม
2. ไฟล์ข้อมูล
3. ไฟล์ตารางรหัส

4. ไฟล์ควบคุมระบบ
5. ไฟล์ชั่วคราว

เก็บรวบรวมข้อมูลในไฟล์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ไฟล์ข้อมูลตำแหน่ง
2. ไฟล์ข้อมูลบุคคล
3. ไฟล์ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง
4. ไฟล์ข้อมูลประวัติการรับเงินเดือน
5. ไฟล์ข้อมูลประวัติการศึกษา
6. ไฟล์ข้อมูลประวัติการฝึกอบรม
7. ไฟล์ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชฯ
8. ไฟล์ข้อมูลประวัติทางวินัย
9. ไฟล์ข้อมูลอดีตข้าราชการ
10. ไฟล์ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งของอดีตข้าราชการ

4.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

ทุกหน่วยงานสามารถสอบถามข้อมูลได้ และทุกฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่สามารถให้ข้อมูลในขอบเขตที่สามารถเผยแพร่ได้

4.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

ใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ตามการทำงานของระบบ โดยแบ่งการทำงานออกเป็น 8 เมนูหลัก ดังนี้

1. การบันทึกข้อมูลตำแหน่ง
2. การบันทึกข้อมูลข้าราชการ ประกอบด้วย
    - การบรรจุ รับโอน
    - การเลื่อนระดับ ย้าย
    - การบันทึกเปลี่ยนแปลงข้อมูลประวัติข้าราชการ
    - การประจำส่วนราชการ ยืมตัว ลา พักหรือพ้นราชการชั่วคราว
    - การโอนออก ลาออก เกษียณ พ้นจากราชการ

4.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

- การกำหนดรหัสยังไม่ครอบคลุม อาทิ สาขาการศึกษา, สายงาน, วุฒิการศึกษา
- การแสดงข้อมูลยังไม่ตรงตามเงื่อนไขที่ต้องการ

- ข้อมูลยังมีสมบูรณ์ ครบถ้วน ทันสมัย

5. กรมควบคุมโรคติดต่อ

5.1 วัตถุประสงค์ของการมีฐานข้อมูล

เพื่อใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง เลื่อนระดับ ย้าย ฯลฯ ตลอดจนเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังคนของกรม

5.2 กลไกและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บุคลากร (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ) เป็นผู้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น บัตรประชาชน วุฒิการศึกษาเบื้องต้น วุฒิการศึกษาต่อเนื่อง ทะเบียนบ้าน และมีการเพิ่มเติมข้อมูลตลอดเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น

5.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

โครงสร้างของฐานข้อมูล DPIS
ประกอบด้วยไฟล์ทั้งหมด 38 ไฟล์ แบ่งออกได้ 5 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ไฟล์โปรแกรม ประกอบด้วย

1) ไฟล์ DPIS.EXE

2) ไฟล์ DPISUTIL.OVL
3) ไฟล์ DPIS01.OVL
4) ไฟล์ DPIS02.OVL
5) ไฟล์ DPIS03.OVL
6) ไฟล์ DPIS04.OVL
7) ไฟล์ DPIS05.OVL
8) ไฟล์ DPIS06.OVL
9) ไฟล์ DPIS07.OVL

2. ไฟล์ข้อมูล ประกอบด้วย

1) ไฟล์ข้อมูลตำแหน่ง (POST.DBF)
2) ไฟล์ข้อมูลบุคคล (PERSON.DBF)
3) ไฟล์ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง (CAREER.DBF)

4) ไฟล์ข้อมูลประวัติการรับเงินเดือน (SALHIS.DBF)

5) ไฟล์ข้อมูลประวัติการศึกษา (EDHIS.DBF)

6) ไฟล์ข้อมูลประวัติการฝึกอบรม (TRAINHIS.DBF)

7) ไฟล์ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชฯ (ROYHIS.DBF)

8) ไฟล์ข้อมูลประวัติทางวินัย (DISCHIS.DBF)

9) ไฟล์ข้อมูลอดีตข้าราชการ (EXPERS.DBF)

10) ไฟล์ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งของอดีตข้าราชการ (EXCAREER.DBF)

3. ไฟล์ตารางรหัส ประกอบด้วย

1) ไฟล์ตารางรหัสกระทรวง/กรม (MDSTRUC.DBR)

2) ไฟล์ตารางรหัสกอง/ฝ่าย/งาน (DIVISION.DBF)

3) ไฟล์ตารางรหัสประเทศ/จังหวัด/อำเภอ (LOCATION.DBF)

4) ไฟล์ตารางรหัสสายงาน (POSTN.DBF)

5) ไฟล์ตารางรหัสตำแหน่งทางบริหาร/วิชาการ (ADMIN.DBF)

6) ไฟล์ตารางรหัสสาขาความชำนาญ (EXPERT.DBF)

7) ไฟล์ตารางรหัสคำนำหน้านาม (PERTIT.DBF)

8) ไฟล์ตารางขั้นเงินเดือน (SALTABLDBF)

9) ไฟล์ตารางรหัสวุฒิการศึกษา(DEGREE.DBF)

10) ไฟล์ตารางรหัสสาขาวิชาเอก (DEGMAJ.DBF)

11) ไฟล์ตารางรหัสเครื่องราชฯ (DÉCOR.DBF)

12) ไฟล์ตารางเงินเดือนเริ่มต้นและสูงสุดของแต่ละระดับตำแหน่ง (ECSAL.DBF)

13) ไฟล์ตารางรหัสอื่น ๆ (MISCODE.DBF)

ได้แก่ รหัสเงื่อนไขตำแหน่ง รหัสศาสนา รหัสสถานภาพข้าราชการ รหัสการเปลี่ยนแปลงเงินเดือน รหัสโทษทางวินัย ฯลฯ

4. ไฟล์ควบคุมระบบ ประกอบด้วย

1) ไฟล์ค่าเริ่มต้นของระบบ (MPPAR.SYS)

2) ไฟล์ผู้ใช้ระบบและรหัสผ่าน (USERREG.SYS)

3) ไฟล์สถานภาพของจอภาพและเครื่องพิมพ์ (SCRN.SYS)

5. ไฟล์ชั่วคราว ประกอบด้วย

1) ไฟล์ชั่วคราวการตัดโอนอัตราเงินเดือน (TRPOST.TMP)

2) ไฟล์ชั่วคราวการย้าย/แต่งตั้งข้าราชการ (TRPERSON.TMP)

3) ไฟล์ชั่วคราวการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (UPSALARY.TMP)

นอกจากนี้ ยังมีไฟล์ประกอบช่วยในการทำงานของระบบ เช่น ไฟล์ดัชนี ไฟล์ประกอบรายงานต่าง ๆ (ชื่อในวงเล็บเป็นชื่อไฟล์) เป็นต้น

ข้อมูลที่จัดเก็บตามระบบ DPIS

1. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง เป็นข้อมูลรายละเอียดของแต่ละเลขที่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนของตำแหน่งเลขที่นั้น ๆ โดยข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งมีจำนวนรายการที่จัดเก็บทั้งสิ้น 15 รายการ ได้แก่

1) เลขที่ตำแหน่ง
2) กอง
3) ฝ่าย
4) งาน
5) สายงาน
6) ช่วงระดับตำแหน่ง
7) ชื่อตำแหน่งทางการบริหาร/ประเภทของตำแหน่ง
8) สาขาความเชี่ยวชาญ
9) ประเทศ
10) จังหวัด
11) อำเภอ
12) เงื่อนไขของตำแหน่ง
13) วันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง
14) วันที่ตำแหน่งมีเงิน
15) อัตราเงินเดือนถือจ่าย

2. **ข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการปัจจุบัน** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการปัจจุบันที่ครอบเลขที่ตำแหน่ง โดยมีรายการข้อมูลที่จัดเก็บของแต่ละคนทั้งสิ้น 19 รายการ ดังนี้

1.รหัสการเปลี่ยนแปลง

2.คำนำหน้าชื่อ

3.ชื่อ

4.นามสกุล

5.เลขประจำตัวประชาชน

6. เพศ

7. วันเดือนปีเกิด

8. สถานภาพสมรส

9. จำนวนบุตร/ธิดา

10. ศาสนา

11. ภูมิลำเนาเดิม

12. วันเข้ารับราชการ

13. วันเข้าส่วนราชการ

14. ระดับตำแหน่งปัจจุบัน

15. วันเข้าสู่ระดับปัจจุบัน

16. เงินเดือนปัจจุบัน

17. วุฒิบรรจุ/วุฒิในตำแหน่ง

18. สาขาวิชาเอก

19. ประเทศที่สำเร็จการศึกษา

20. ความสามารถพิเศษ

21. **ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติต่าง ๆ ของข้าราชการแต่ละคน** ได้แก่ ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน ประวัติการรับเงินเดือน ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประวัติทางวินัย โดยมีรายละเอียดแต่ละประวัติดังนี้

a. **ประวัติการดำรงตำแหน่ง** เป็นการจัดเก็บประวัติการรับราชการของข้าราชการแต่ละคนตั้งแต่เริ่มรับราชการ โดยจัดเก็บในสาระสำคัญคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงสายงาน และเปลี่ยนแปลงส่วนราชการระดับ

กอง โดยมีรายการที่จัดเก็บในแต่ละครั้งของประวัติการดำรงตำแหน่ง มี 12 รายการ ดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
2. ถึงวันที่
3. สายงาน
4. ระดับตำแหน่ง
5. ตำแหน่งทางการบริหาร/ประเภทของตำแหน่ง
6. กระทรวง
7. กรม
8. กอง
9. ฝ่าย
10. งาน
11. จังหวัด
12. รหัสการเปลี่ยนแปลง

b. **ประวัติการศึกษา** ประวัติการศึกษาของข้าราชการแต่ละคนสามารถจัดเก็บได้ทุกวุฒิการศึกษาที่ได้รับ โดยในการจัดเก็บแต่ละวุฒิการศึกษามีรายการที่จัดเก็บทั้งสิ้น 4 รายการ ดังนี้

1. วุฒิในตำแหน่ง 0 = ไม่ใช่ 1 = ใช่
2. วุฒิการศึกษา
3. สาขาวิชาเอก
4. ประเทศที่สำเร็จการศึกษา

c. **ประวัติการอบรม/ดูงาน** ประวัติการอบรม/ดูงานของข้าราชการแต่ละคน สามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งหรือเลือกเก็บเป็นบางครั้งแล้วแต่ความต้องการใช้งาน โดยมีรายการที่จัดเก็บทั้งสิ้นในแต่ละครั้ง 4 รายการ ได้แก่

1. อบรมตั้งแต่วันที่

2. ถึงวันที่
3. ชื่อหลักสูตรอบรม/ดูงาน
4. ประเทศที่อบรม/ดูงาน

d. **ประวัติการรับเงินเดือน** ประวัติการรับเงินเดือนของข้าราชการแต่ละคน สามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเงินเดือน หรือจะเลือกจัดเก็บบางครั้งที่ต้องการก็ได้ ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้งาน โดยมีรายการที่จะต้องจัดเก็บในแต่ละครั้ง 3 รายการ ดังนี้

1. วันที่มีผลบังคับใช้
2. เงินเดือน
3. การเปลี่ยนแปลงเงินเดือน

e. **ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์** ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งที่ได้รับพระราชทานฯ โดยในแต่ละครั้งมีรายการต่าง ๆ ที่จัดเก็บจำนวน 2 รายการ ได้แก่

1. วันที่ได้รับ
2. เครื่องราชฯ ที่ได้รับ

f. **ประวัติทางวินัย** ประวัติทางวินัยของข้าราชการแต่ละคนสามารถจัดเก็บได้ทุกครั้งที่มีประวัตินี้ โดยในแต่ละครั้งที่จัดเก็บมีข้อมูลที่จัดเก็บจำนวน 3 รายการ ได้แก่

1. วันที่การลงโทษมีผลบังคับ
2. ความผิด
3. สถานโทษที่ได้รับ

ข้อมูลข้าราชการที่ออกจากส่วนราชการไปแล้ว ระบบ DPIS จะจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการแต่ละคนเมื่อพ้นจากส่วนราชการไปแล้ว ซึ่งอาจจะเกิดจากการลาออก โอนออกหรือการออกจากราชการด้วยสาเหตุอื่น โดยจะเก็บข้อมูลโดยอัตโนมัติเฉพาะบางรายการคือ ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ข้อมูลตัวข้าราชการปัจจุบัน และข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งครั้งสุดท้าย 1 ครั้ง

5.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

นำเสนอเมื่อมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่, เมื่อมีบุคคล/หน่วยงานอื่นขอมา ยังไม่มีการเสนอเผยแพร่ใน web site

5.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

- ใช้ในการตรวจสอบคุณสมบัติ,
- เป็นฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง
- ใช้เพื่อการบริหารจัดการบุคคลในกรม เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

5.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

- ไม่สามารถทำให้ข้อมูลบุคคล สมบูรณ์ เนื่องจากไม่มีเวลา
- การแสดงข้อมูลยังไม่ตรงตามเงื่อนไขที่ต้องการ

6. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

6.1 วัตถุประสงค์ของการมีฐานข้อมูล

- เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารงานบุคคล ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- เพื่อประโยชน์ในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และประสานข้อมูลระหว่างส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภายในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

6.2 กลไกและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- บันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของข้อมูลตำแหน่ง และข้อมูลข้าราชการสม่ำเสมอ เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้ง บรรจุกลับ รับโอน ให้โอน เลื่อนระดับ ย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ลาออกจากราชการ เกษียณอายุราชการ และอื่น ๆ
- ประวัติส่วนบุคคล เช่น การเปลี่ยนชื่อตัว-ชื่อสกุล
- ประวัติการลาศึกษา ฝึกอบรม ภายในประเทศและต่างประเทศ
- ประวัติการรับเงินเดือน

- ประวัติการรับเครื่องราชฯ

1. **การรายงาน**
   - สามารถค้นหาจำนวนรวมของข้าราชการทั้งหมด ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ แยกตามกอง แยกตามสายงาน สาขาวิชาเอกและอื่น ๆ
   - สามารถวิเคราะห์ได้ตามสถานการณ์ที่ต้องการ เช่น เกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างกำลังคน ความเคลื่อนไหวของข้าราชการ และรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว
2. **ผู้เก็บรวบรวม**

- เจ้าหน้าที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

5.3 **โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป**

1. โครงสร้างของฐานข้อมูล (ตามเอกสารที่แนบ)
2. ฐานข้อมูลนี้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ คำนำหน้าชื่อ เลขประจำตัวประชาชน เพศ วันเดือนปีเกิด สถานภาพ จำนวนบุตร/ธิดา ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม วันเข้ารับราชการ วันเข้าส่วนราชการ ระดับ วันเข้าสู่ระดับ ขั้นเงินเดือน

- ประวัติการดำรงตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ เลขที่ตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง กระทรวง กรม กอง ฝ่าย งาน

- ประวัติการศึกษา

วุฒิ สาขาวิชาเอก ประเทศที่สำเร็จการศึกษา สถาบันการศึกษา

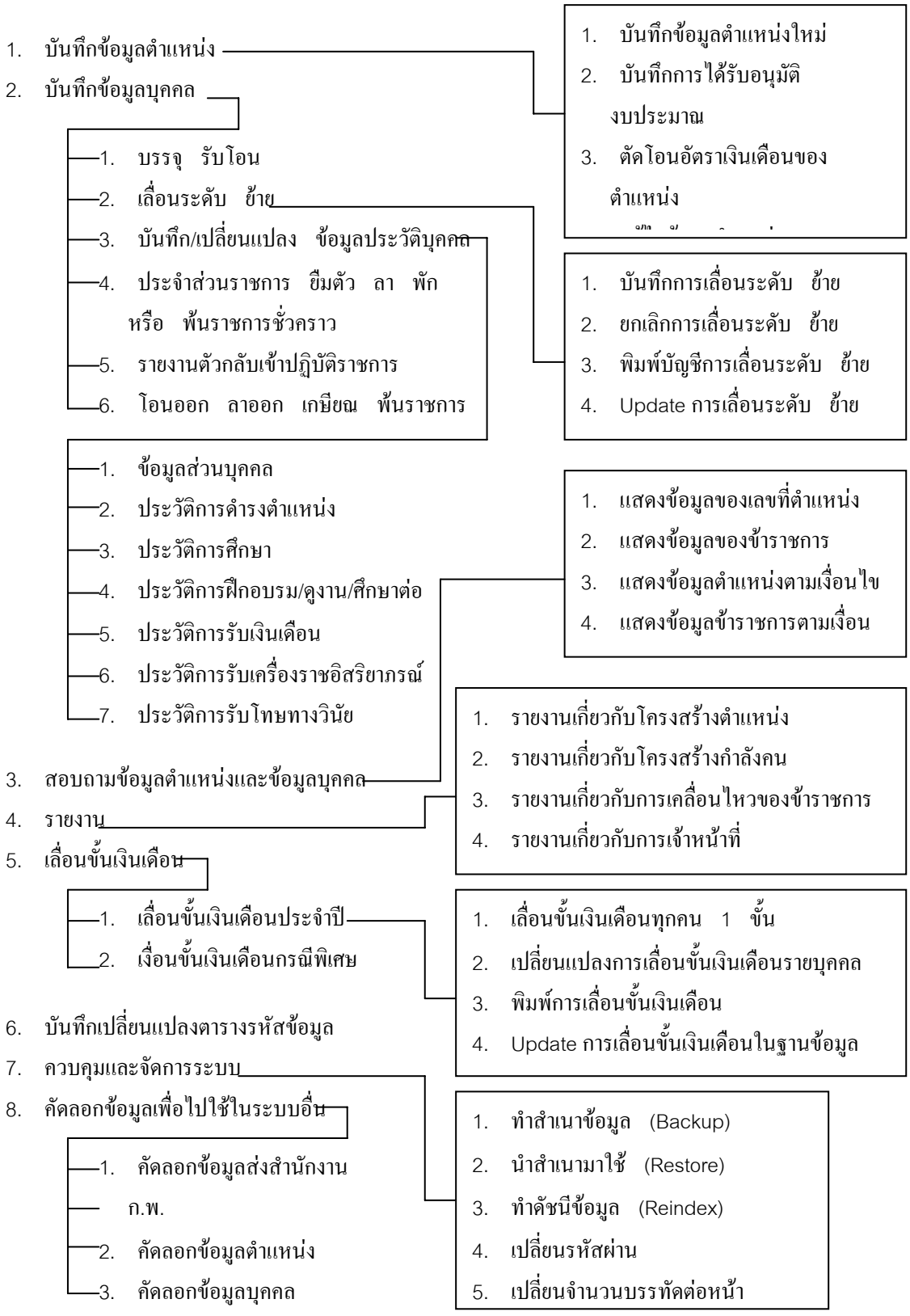
- ประวัติการอบรม ดูงาน
- ประวัติการรับเงินเดือน
- ประวัติการรับเครื่องราชฯ
- การดำเนินการทางวินัย
- ประวัติการลา ป่วย กิจ สาย คลอดบุตร พักผ่อน

2.2 ข้อมูลตำแหน่ง

- บันทึกข้อมูลตำแหน่งใหม่

- บันทึกการได้รับอนุมัติงบประมาณ
- ตัดโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง
- แก้ไขข้อมูลตำแหน่ง
- ยุบตำแหน่ง

โครงสร้างสารบัญของระบบ DPIS II



5.4 **วิธีการนำเสนอข้อมูล**

- ข้อมูลบางส่วนไม่สามารถเผยแพร่ได้ เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ
- ข้อมูลอื่น ๆ หากมีหน่วยงานใดต้องการข้อมูลเพื่อไปใช้ประโยชน์ สามารถติดต่อขอได้โดยตรงจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ แล้วแต่กรณี

5.5 **การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว**

- สามารถค้นหาข้อมูลที่มีอยู่ ส่งให้ สำนักงาน ก.พ. ได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ทั้งในรูปของ Diskette หรือเอกสารในรูปตารางรายงาน
- สามารถส่งข้อมูลให้กระทรวงได้สะดวกขึ้น
- หน่วยงานภายในกรมฯ สามารถสอบถามข้อมูลได้
- การบริหารงานบุคคลมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

5.6 **ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล**

ยังมีข้อจำกัดในด้านการจัดเก็บข้อมูลและการรายงาน ได้แก่ ความหลากหลายของประเภทเจ้าหน้าที่ การที่ม่สามารถลงรายละเอียดบางรายการได้เนื่องจากลักษณะข้อมูลที่มีความแตกต่าง

7. **กรมสุขภาพจิต**

7.1 **วัตถุประสงค์ของการมีฐานข้อมูล**

เพื่อนำไปใช้ในการบริหารบุคคลทั่วไปและในการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนกำลังคน

7.2 **กลไกและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหนาที่ กรมสุขภาพจิต เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดเก็บตามคำสั่งและข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนชื่อ สกุล เป็นต้น

7.3 **โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป**

มีข้อมูล 63 รายการ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี และอัตราเงินเดือน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการและประวัติต่าง ๆ ได้แก่

- ประวัติการดำรงตำแหน่ง
- ประวัติการศึกษา
- ประวัติการอบรมดูงาน
- ประวัติการรับเงินเดือน

- ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ประวัติทางวินัย ฯลฯ

7.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

ให้กับหน่วยงานที่ทำหนังสือติดต่อขอข้อมูล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นทางการ

7.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

เพื่อวางแผนกำลังคนในอนาคต กำหนดนโยบายต่าง ๆ และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในทิศทางที่กรมกำหนดไว้

7.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

- การสร้างไฟล์ในการเก็บข้อมูลโครงสร้างตำแหน่งมีข้อจำกัด ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน ทำให้เกิดปัญหาและข้อผิดพลาดในการ UPDATE ข้อมูล ซึ่งบางตำแหน่งมีเงื่อนไข แต่ไม่สามารถป้อนข้อมูล เงื่อนไขของตำแหน่งได้ทำให้การ UPDATE ข้อมูลไม่ถูกต้อง เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พยาบาล ตำแหน่งเลขที่ 20 กำหนดเงื่อนไขไว้ว่า ถ้าผู้ครองตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดเป็นตำแหน่งพยาบาลเทคนิค แต่เนื่องจากข้อจำกัดของเครื่องทำให้ไม่สามารถใส่เงื่อนไข ตั้งแต่ป้อนข้อมูลตำแหน่งครั้งแรกได้
- การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่ง ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากข้อจำกัดของการเขียนโปรแกรมการออกรายงาน (โปรแกรมสำเร็จรูป) และไม่สามารถออกรายงานนอกเหนือจากรูปแบบที่กำหนดไว้ในโปรแกรมสำเร็จรูปได้ ทำให้ไม่สะดวกและไม่เอื้อประโยชน์ในการใช้งานเท่าที่ควร

8. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

8.1 วัตถุประสงค์ของการมีฐานข้อมูล

1. เพื่อให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลเป็นมาตรฐาน
2. เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการสืบค้นหาข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนกำลังคน และการบริหารงานบุคคล

8.2 กลไกและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. จากการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและจะต้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

3. จากคำสั่งต่าง เช่น การเลื่อน ย้าย โอน บรรจุกลับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

4. ก.พ.7 และบัญชีถือจ่าย หรือ จ.15

มีการวิเคราะห์เบื้องต้นโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ทำการประมวลผลเพื่อออกรายงานต่าง ๆ เพื่อ ใช้ภายในกรม

8.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

1. ข้อมูลตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 เลขที่ตำแหน่ง

1.2 กอง

1.3 ฝ่าย/กลุ่มงาน

1.4 งาน

1.5 ตำแหน่งสายงาน

1.6 ตำแหน่งบริหาร/วิชาการ

1.7 เงื่อนไขตำแหน่ง

1.8 ช่วงระดับตำแหน่ง

1.9 วันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง

1.10 ตำแหน่งประเภท

1.11 วันที่ตำแหน่งมีเงิน

1.12 อัตราเงินเดือนถือจ่าย

1.13 เงินประจำตำแหน่ง/วิชาชีพ

2. ข้อมูลบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เลขประจำตัวประชาชน

1.2 คำนำหน้า

1.3 ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย)

1.4 ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ)

1.5 วันเกิด อายุ

1.6 เพศ

1.7 ศาสนา

1.8 สัญชาติ

1.9 สถานะสมรส

1.10 ชื่อคู่สมรส

1.11 ชื่อบิดา – มารดา

1.12 ที่อยู่ปัจจุบัน

2. ข้อมูลประวัติบุตร ประกอบด้วย

2.1 บุตรคนที่

2.2 คำนำหน้า

2.3 ชื่อ – สกุล

2.4 เพศ

2.5 วันเกิด

2.6 ศึกษาอยู่

2.7 ยังมีชีวิตอยู่

2.8 วันที่รับเป็นบุตรบุญธรรม

3. ประวัติส่วนราชการ

3.1 เลขที่ตำแหน่ง

3.2 ตำแหน่งสายงาน

3.3 ระดับ

3.4 อัตราเงินเดือน

3.5 เงินประจำตำแหน่ง/วิชาชีพ

3.6 วันเข้ารับราชการ

3.7 วันเข้าส่วนราชการ

3.8 วันครบเกษียณ

3.9 วันเข้าสู่ระดับ

3.10 อายุราชการ

3.11 เลขประจำตัวผู้เสียภาษี, กองทุน กบข.

3.12 วันที่มีการเปลี่ยนแปลง

3.13 การเปลี่ยนแปลง

3.14 วุฒิการศึกษา

3.15 สังกัดตาม จ. 18

3.16 สังกัดตามปฏิบัติงานจริง

4. ข้อมูลประวัติการศึกษา

4.1 ปีจบการศึกษา

4.2 วุฒิการศึกษา

4.3 ระดับการศึกษา

4.4 สถาบันที่จบ

4.5 ประเทศที่จบ

4.6 สาขาวิชาเอก

5. ข้อมูลประวัติการลา

5.1 ประเภทบุคคล

5.2 ปี พ.ศ.

5.3 กอง

6. ข้อมูลประวัติโทษทางวินัย

6.1 ประเภทของโทษ

6.2 กรณีความผิด

6.3 วันที่มีผลบังคับใช้

6.4 เลขที่คำสั่ง

6.5 วันที่ลงคำสั่ง

7. ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งและการรับเงินเดือน

7.1 เลขที่ตำแหน่ง

7.2 วันที่เข้ารับตำแหน่ง

7.3 กระทรวง กรม กอง ฝ่าย/กลุ่มงาน

7.4 ตำแหน่งสายงาน

7.5 ตำแหน่งบริหาร/วิชาการ

7.6 ระดับ เงินเดือน

7.7 สาขาความเชี่ยวชาญ

7.8 เลขที่คำสั่ง วันที่ลงคำสั่ง

8. ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8.1 ชื่อเครื่องราช

8.2 วันที่รับเครื่องราช

8.3 ชื่อตำแหน่ง

8.4 ระดับ ตำแหน่งประเภท

8.5 วันที่ลงราชกิจจา วันที่คืนเครื่องราช

8.6 เล่มที่ ตอนที่

8.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

ยังไม่มีการนำเสนอเผยแพร่

8.5 **การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว**

1. เพื่อใช้วางแผนกำลังคนภายใน หน่วยงาน

2. การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ
3. การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน
4. การเลื่อนระดับตำแหน่ง
5. การพัฒนาข้าราชการ
6. การเลื่อนเงินเดือนประจำปี
7. การดำเนินการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
8. การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องเกษียณอายุราชการ

8.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

- ยังไม่สามารถทำให้ข้อมูลทันสมัย ครบถ้วนได้
- ระบบข้อมูลยังไม่อาจนำไปใช้วางแผนกำลังคนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากฐานข้อมูลเน้นเพื่อการบริหารจัดการบุคคลมากกว่าเพื่อการวางแผน

ส่วนที่ 3 หน่วยงานภาครัฐ นอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ทบวงมหาวิทยาลัย
2. สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
3. สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม
4. โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. ทบวงมหาวิทยาลัย

1.1 วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล

เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผน การบริหารจัดการ ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยเฉพาะในเรื่องการวางแผนการผลิตนักศึกษาในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งจะมีลักษณะฐานข้อมูลของทุกสาขาวิชาชีพเหมือนกัน

1.2 กลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจะเริ่มหลังจากเสร็จสิ้นการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในแต่ละปีการศึกษา โดยใช้โปรแกรมที่เขียนขึ้นเฉพาะสำหรับการบันทึกข้อมูล ให้มหาวิทยาลัย/สถาบัน บันทึกข้อมูลเพื่อส่งกลับ ซึ่งจะมีการบันทึกปีละ 1 ครั้ง โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี

ในส่วนการวิเคราะห์ จะดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา) และทำการประมวลผลและออกรายงานปีละ 1 ครั้ง

1.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

- จำนวนนิสิต นักศึกษา เข้าใหม่ ปีการศึกษา ..... จำแนกตาม มหาวิทยาลัย/สถาบัน วิธีการรับเข้าศึกษา คณะ สาขาวิชา ระดับการศึกษา และเพศ
- จำนวนนิสิต นักศึกษา ทั้งหมดในปีการศึกษา ..... จำแนกตาม มหาวิทยาลัย/สถาบัน คณะ สาขาวิชา ระดับการศึกษา และเพศ
- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา ..... จำแนกตามมหาวิทยาลัย สถาบัน สาขาวิชา ระดับการศึกษา และเพศ

1.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

จัดทำหนังสือเพื่อเผยแพร่ รวมทั้งหากมีหน่วยงานต้องการข้อมูลสามารถทำหนังสือขอเป็นลายลักษณ์อักษรได้

1.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

เพื่อการวางแผนบริหารจัดการ วางแผนการผลิต รวมทั้งการปรับแผนการผลิตนักศึกษาต่อไป รวมทั้งเก็บรวบรวมไว้เป็นฐานข้อมูลสถิติรายปี เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

1.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

- ยังไม่สามารถที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่สมัครสอบแต่ละสาขาวิชาชีพได้ และเห็นว่ายังไม่มีประโยชน์ เนื่องจากเด็กนักศึกษายังมีการสมัครสอบหลายสถาบันไว้เผื่อเลือก ทำให้มีความซ้ำซ้อนและทำให้ภาพจำนวนมีมากกว่าความเป็นจริง และจะไม่เกิดประโยชน์เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้งาน
- ในเรื่องการนำเสนอใน web site ของทบวงมหาวิทยาลัย ยังไม่มีการดำเนินการ หากว่าหน่วยงานอื่นต้องการ ทางทบวงมหาวิทยาลัยสามารถให้ข้อมูลดังกล่าวได้

นอกจากนี้ ทบวงมหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อจัดทำเนียบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยแยกตามสาขาความเชี่ยวชาญด้วย

2. สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

2.1 วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล

เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานระบบบุคลากรของหน่วยงานในการวางแผนติดตาม ควบคุมในการกำหนดนโยบายด้านบุคลากรของหน่วยงาน

2.2 กลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการใช้

1. ฐานข้อมูลทั่วไปจากทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7)
2. คำสั่งกรุงเทพมหานคร และคำสั่งสำนักอนามัย ในการ
    - เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ
    - การโยกย้ายข้าราชการ
    - การรับโอนข้าราชการ เป็นต้น

2.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่
    - ชื่อ สกุล
    - ประเภทข้าราชการ
    - เพศ
    - วัน – เดือน – ปีเกิด
    - ตำแหน่ง

- เงินเดือน
- การศึกษา
- ที่อยู่ปัจจุบัน
- การเปลี่ยนที่อยู่

2. เพิ่มพูนทักษะฯ ได้แก่
    - เลขที่ใบประกาศนียบัตรเพิ่มพูนทักษะ
    - ปีที่ผ่านโครงการเพิ่มพูนทักษะ
    - สถาบันที่เพิ่มพูนทักษะ
3. วุฒิบัตรและอนุมัติบัตร ได้แก่
    - เลขที่วุฒิบัตร/อนุมัติบัตร
    - วุฒิบัตร/อนุมัติบัตรสาขา
    - ปีที่เริ่มศึกษา
4. การศึกษาอื่น ๆ ได้แก่
    - ลำดับที่ศึกษา
    - วุฒิฯ ที่ได้รับ
    - สถาบันที่ศึกษา

2.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

- เป็นระบบข้อมูล และขายงานระบบคอมพิวเตอร์ กรุงเทพมหานคร (MIS) ซึ่งฐานข้อมูลของหน่วยงานได้รับการตรวจสอบ และควบคุมโดยกองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ และสำนักงานกรุงเทพมหานคร
- ข้อมูลไม่สามารถเผยแพร่ได้

2.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

- เพื่อให้ข้อมูลประวัติต่าง ๆ ในระบบงานบุคลากรถูกต้อง ครบถ้วน โดยสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
- เพื่อการวางแผน ติดตาม ควบคุม กำหนดนโยบายต่าง ๆ ด้านบุคลากรของหน่วยงาน

2.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

เนื่องจากมีการพัฒนาโปรแกรม โดยกองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักนโยบายและแผน กรุงเทพมหานคร แล้วให้มีการอบรมหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเก็บรวบรวม บันทึกลงในโปรแกรมดังกล่าว ยังพบปัญหาอุปสรรค ดังนี้

- บุคลากรไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรมี 2 คนที่ทำหน้าที่นี้ และยังต้องรับผิดชอบงานด้านอื่นอีก ทำให้ลงข้อมูลไม่ทัน รวมทั้งอาจมีความผิดพลาดได้ เนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์มีการเคลื่อนย้ายสูง ข้อมูลดังกล่าวได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การปรับระดับ การโอนย้าย นอกจากนี้พบว่า การส่งต่อข้อมูลจากส่วนกลาง กทม.มายังสำนักอนามัยล่าช้า ยิ่งทำให้ข้อมูลไม่สมบูรณ์
- ข้อมูลในอดีตไม่ครบถ้วน ทำให้ข้อมูลในระบบไม่สมบูรณ์
- บุคลากรที่รับผิดชอบ เป็นเจ้าหน้าที่ที่จ้างมา มีการเปลี่ยนบ่อย ทำให้ขาดทักษะในการทำงาน
- ข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ นำมาใช้ประโยชน์ยังไม่ได้ ปัจจุบันยังใช้วิธีค้นประวัติใน ก.พ. 7 ซึ่งเป็นการทำงานซ้ำซ้อน
- อุปกรณ์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ยังไม่เพียงพอ
- เนื่องจากระบบข้อมูลต้องเชื่อมกับระบบกลางของกทม. หากส่วนใดส่วนหนึ่งล่าช้า จะทำให้ข้อมูลทั้งระบบไม่สมบูรณ์ และไม่ทันสมัย และทำให้ไม่สามารถเชื่อถือข้อมูลจากระบบได้ ต้องใช้ ก.พ. 7 อีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรภาพรวมทั้งประเทศ ควรมีส่วนหนึ่งที่เป็นข้อมูลหลักที่ทุกหน่วยงานรายงาน และอีกส่วนหนึ่งยังคงมีเพื่อประโยชน์ในการใช้งานของหน่วยงาน นอกจากนี้ ไม่ควรให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มหรือทำให้เจ้าของฐานข้อมูลต้องทำงานยุ่งยากขึ้น และขอให้ระบุประโยชน์ของการจัดการฐานข้อมูลภาพรวมทั้งประเทศให้ชัดเจนก่อนดำเนินการ

3. สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม

3.1 วัตถุประสงค์ของฐานข้อมูล

เนื่องจาก สำนักการแพทย์ทหาร (สนพ.) มีภารกิจ

- พิจารณาเสนอแนะนโยบาย วางแผน อำนวยการ และประสานงานทหารเหล่าแพทย์ใน กองบัญชาการทหารสูงสุด
- กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับกิจการแพทย์
- กำกับดูแลกิจการกำลังพล การฝึกศึกษาของกำลังพลทหารเหล่าแพทย์ ภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด

ดังนั้น สำนักการแพทย์ทหาร จึงต้องมีฐานข้อมูลดังกล่าว เพื่อการวางแผนและบริหารจัดการในกำลังพลเหล่าทหารแพทย์ ตรวจสอบคุณสมบัติของเหล่าทหารแพทย์ก่อนจะได้รับการปรับย้าย รวมทั้งการเรียนต่อเนื่องเฉพาะทางของแพทย์

ฐานข้อมูล สำนักการแพทย์ทหาร เป็นฐานข้อมูลเพื่อดูแลตรวจสอบคุณสมบัติของกำลังพลเหล่าทหารแพทย์ใน กองบัญชาการทหารสูงสุด

3.2 กลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ข้อมูลรายงานทางด้านกำลังพลทั้งหมด รวมทั้งสายแพทย์ ในกองบัญชาการทหารสูงสุด จะต้องรายงานให้ กพ.ทหาร ทราบทุกวันที่ 5 ของแต่ละเดือน
- มีการรายงานการเปลี่ยนแปลงประวัติส่วนตัว เช่น การมีบุตรหรือไปรายการพิเศษ ให้สารบรรณทหารทราบทุกวันที่ 25 ของแต่ละเดือน
- มีการวิเคราะห์โดยเจ้าหน้าที่ กพ.ทหาร และเจ้าหน้าที่ สำนักการแพทย์ทหาร ในสายงานแพทย์

3.3 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป

- ข้อมูลทั่วไป ได้แก่
  - ชื่อ สกุล
  - เหล่าทัพใด
  - ภูมิลำเนา
  - สถานที่เกิด
  - ที่อยู่ที่บ้าน
  - วันเดือนปีเกิด
  - ปีเกษียณอายุ
- รายการแสดงชั้นยศ ได้แก่

- วันเดือนปีที่ได้รับพระราชทานชั้นยศ แต่ละชั้นยศ นับตั้งแต่การบรรจุเข้ารับราชการ

- การศึกษาก่อนเข้ารับราชการ ได้แก่
  - ประวัติการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนสามัญ จนถึงระดับอุดมศึกษา
- การศึกษาเมื่อเข้ารับราชการแล้ว ได้แก่
  - การศึกษาอบรมตามแนวทางการรับราชการ เช่น
    - อบรมนายทหารชั้นต้น
    - ชั้นนายพัน
    - โรงเรียนเสนาธิการ และ
    - วปอ. เป็นต้น
- การศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- รายการแสดงการรับราชการ ได้แก่ รายการการเข้ารับตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดอายุการรับราชการ
- ความประพฤติ

3.4 วิธีการนำเสนอข้อมูล

ข้อมูลเป็นชั้นความลับ ไม่สามารถเผยแพร่ได้ก่อนจะได้รับอนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ

3.5 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว

- เพื่อการวางแผน ติดตาม ควบคุม กำลังพลเหล่าทหารแพทย์ในกองบัญชาการทหารสูงสุด
- สำนักการแพทย์ทหาร นำข้อมูลไปกำหนดนโยบายความต้องการแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร จัดสรรในแต่ละปี
- กำหนดนโยบายทางด้านการศึกษาเหล่าทหารแพทย์ เช่น ความต้องการในสาขาที่ขาดแคลนแพทย์เฉพาะทาง

3.6 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูล

- การ Update ข้อมูล จะล่าช้ากว่าความเป็นจริง
- เครื่อง computer และระบบสนับสนุนไม่เพียงพอกับความต้องการ
- หากจะให้มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่น จะมีความเป็นไปได้น้อยมาก เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดทหาร จะถือเป็นความลับ ไม่สามารถให้ได้ อย่างไรก็ตาม หากมีการขอข้อมูลในเรื่องจำนวน ที่ไม่เกี่ยวกับรายละเอียดของแต่ละบุคคล ก็ยังสามารถเผยแพร่ได้

4. โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.1 วัตถุประสงค์ของการมีฐานข้อมูล

การบริหารและจัดการเกี่ยวกับเรื่องกำลังพลของหน่วย

- การพิจารณาจัดอันดับอาวุโส
- การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน
- สถานภาพกำลัง ทั้งตามสายงานและตามสายการบังคับบัญชา
- สะดวกและง่ายต่อการค้นหา เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลบุคคล
- ส่งเสริมการศึกษา อบรม และดูงานต่าง ๆ
- การบริหารงานบุคคลทั่วไป

4.2 โครงสร้างฐานข้อมูลโดยสังเขป ประกอบด้วย

1. ยศ ชื่อ สกุล
2. ตำแหน่ง สังกัด
3. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน เงินเบิกสด
4. ขั้นเงินเดือน ย้อนหลัง 5 ปี
5. วันที่บรรจุ แต่งตั้ง (ทั้งประทวนและสัญญาบัตร)
6. วันที่ครองยศ
7. วันที่ดำรงตำแหน่ง (ทั้งปัจจุบันและตำแหน่งเดิม)
8. วันเดือนปีเกิด
9. คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ
10. คุณวุฒิเพิ่มเติม
11. จำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในขั้นถัดไป
12. คะแนนประเมินผลในแต่ละรอบ (ทุก 6 เดือน)

4.3 กลไก และวิธีการในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงาน

ข้อมูลจะเข้ามาตลอดเวลา ดังนี้

- จากเจ้าตัวส่งผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ เพิ่มเติมคุณวุฒิ
- จากหน่วยเหนือขึ้นไป คือ คำสั่งบรรจุ แต่งตั้งเลื่อนยศ เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน บรรจุให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ
- จากงานต้นสังกัดของแพทย์ เช่น การงดขั้นเงินเดือน คะแนนประเมินผล

มีการวิเคราะห์เบื้องต้น โดยเจ้าหน้าที่ทะเบียนพล ของฝ่ายอำนวยการโรงพยาบาลตำรวจ สารวัตรงาน 1 ฝ่ายอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

4.4 **การนำเสนอข้อมูล และการเผยแพร่ข้อมูล**

- หากหน่วยงานใดต้องการข้อมูลเพื่อไปใช้ประโยชน์สามารถติดต่อขอได้โดยให้มีการทำหนังสือเพื่อขอข้อมูลดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร
- อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลส่วนหนึ่งไม่สามารถเผยแพร่ได้ (ข้อมูลส่วนบุคคล)

4.5 **มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลนี้อย่างไรบ้าง**

- การพิจารณาแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- การพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน
- วางแผนในด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ทั้งในด้านการสรรหาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.6 **ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการฐานข้อมูลนี้**

- เป็นฐานข้อมูลที่สร้างขึ้นมาจากโปรแกรมฐานข้อมูลรุ่นเก่า ต้องใช้บุคลากรที่มีความเข้าใจในโปรแกรมนั้น ๆ เท่านั้น ทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาทั้งเรื่องคนและเทคโนโลยี
- ขาดบุคลากรที่สามารถวิเคราะห์และจัดการฐานได้อย่างแท้จริง

ส่วนที่ 4 ส่วนข้อมูลข่าวสาร สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข

1. **วัตถุประสงค์ของการมีฐานข้อมูล**

เพื่อจัดทำรายงานประจำปีสถิติทรัพยากรสาธารณสุขของทั้งประเทศ

- เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำข้อมูลสถิติไปใช้ในการวางแผน บริหารจัดการงานสาธารณสุข
- เพื่อเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานสาธารณสุข

2. **วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. จากการสำรวจประจำปี โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
   - ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ประสานงานจัดเก็บแบบสำรวจ ส่งให้ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข
   - สำหรับการสำรวจในส่วนกลาง สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข โดยศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ในและนอกกระทรวงสาธารณสุข และภาคเอกชน
2. จัดเก็บข้อมูลทุติยภูมิ จากหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอยู่แล้ว และนำข้อมูลที่ได้จากทั้งสองแหล่งมารวบรวมประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอข้อมูล และจัดทำสถิติทรัพยากรสาธารณสุข

3. โครงสร้างฐานข้อมูล (ตามเอกสารแบบสำรวจ รายละเอียดแสดงในภาคผนวก 6)

ส่วนที่ 1 จำนวนบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขบางประเภท จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรประเภทแพทย์ จำแนกตามวุฒิหรือหนังสืออนุมัติความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

นอกจากนี้ จะมีการขอข้อมูลเพิ่มเติมตามความจำเป็น ได้แก่ จำนวนพนักงานของรัฐ จำนวนข้าราชการเกษียณอายุ จำนวนข้าราชการลาออก จำนวนพนักงานของรัฐลาออก เป็นต้น

ส่วนที่ 2 อุปกรณ์การแพทย์ที่มีราคาแพง

ส่วนที่ 3 การให้บริการของสถานบริการ

ส่วนที่ 4 สถิติโรค แสดงจำนวนผู้ป่วยในที่รับไว้รักษามากที่สุดตามลำดับ 10 โรค

4. **ประโยชน์ของฐานข้อมูล**

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้สนใจ นำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งนิสิตนักศึกษา บุคคลทั่วไปนำไปใช้ประโยชน์แล้วแต่กรณี

5. **ปัญหาอุปสรรค**

- เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งข้อมูลกลับเข้ามาล่าช้า ทำให้ข้อมูลไม่ทันสมัย จะล่าช้าประมาณ 2 ปี
- นอกจากนี้ ยังมีหลายหน่วยงานโดยเฉพาะภาคเอกชนที่ไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้ข้อมูลบางส่วนหายไป
- รวมทั้งการที่สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขเอง ไม่ทราบแหล่งข้อมูล ทำให้ไม่ได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานบริการนั้น อาจทำให้ข้อมูลบางส่วนขาดหายไปเช่นกัน
- เนื่องจากมีหน่วยงาน บุคคลนำไปใช้ประโยชน์มากมาย อาจมีความสับสนในการใช้ข้อมูล เนื่องจากไม่ชัดเจนว่าข้อมูลได้มาอย่างไร ครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เจ้าของข้อมูลควรให้รายละเอียดการได้มาของข้อมูล ได้แก่ รวบรวมทั้งภาครัฐ เอกชน ครอบคลุมทุกแห่งหรือไม่ คำจำกัดความในแต่ละเรื่อง เข้าใจตรงกันหรือไม่ รวมทั้งหน่วยงานที่ส่งไปได้รับตอบกลับทั้งหมดหรือไม่ ซึ่งหากไม่มีความชัดเจนและนำไปใช้ อาจทำให้ผิดพลาดได้
- จากปัญหาอุปสรรคข้างต้น ทำให้ข้อมูลในส่วนที่สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขรวบรวม มีจำนวนน้อยกว่าข้อมูลที่สภาวิชาชีพรวบรวม ทำให้ไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริงเป็นเท่าไร เพราะข้อมูลของสภาวิชาชีพจะมีสูงกว่าความเป็นจริง เนื่องจากไม่สามารถติดต่อสมาชิกได้ ทำให้ไม่สามารถสืบหาได้ว่าสมาชิกดังกล่าวยังมีชีวิตอยู่หรือไม่ รวมทั้งยังปฏิบัติงานในวิชาชีพอยู่หรือไม่

สรุปการทบทวนฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ

จากการทบทวนฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้างต้นแล้ว สามารถสรุปลักษณะสำคัญของฐานข้อมูลที่ทำการสำรวจได้ดังนี้

1. **วัตถุประสงค์ของการมีฐานข้อมูล**
   1.1 ในส่วนของสภาวิชาชีพมีไว้เพื่อการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ ควบคุมการประกอบวิชาชีพ เพื่อการวางแผนและบริหารจัดการในกลุ่มวิชาชีพ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยและการประกอบวิชาชีพ
   1.2 ในส่วนของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ กรมต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการบุคคลของหน่วยงาน การวางแผนอัตรากำลังคน ในขณะที่ฐานข้อมูลของสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขมีการสำรวจข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานประจำปีสถิติสาธารณสุขทรัพยากรสาธารณสุข
   1.3 ในส่วนของหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
      - ทบวงมหาวิทยาลัย มีฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อจัดทำเนียบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยแยกตามสาขาความเชี่ยวชาญ และมีฐานข้อมูลสำคัญคือฐานข้อมูลนิสิตที่เข้าเรียนทุกสาขารวมทั้งสาขาด้านสุขภาพด้วย ในส่วนของบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะจัดทำโดยแต่ละมหาวิทยาลัย
      - สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการบุคคล และการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนของหน่วยงาน
      - กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม มีฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและบริหารจัดการในกำลังพลเหล่าทหารแพทย์ รวมทั้ง การเรียนต่อเนื่องเฉพาะทางแพทย์

2. **โครงสร้างฐานข้อมูล**
   2.1 ในส่วนของสภาวิชาชีพ โครงสร้างฐานข้อมูลหลัก ประกอบด้วย
      - เลขที่สมาชิก
      - ชื่อ-สกุล นามสกุลเดิม
      - อายุ
      - สัญชาติ
      - เลขที่ใบอนุญาต
      - ประเภทใบอนุญาต
      - สถาบันการศึกษา

- วันที่จบการศึกษา
- วันที่ขึ้นทะเบียน
- วันที่ออกบัตรสมาชิก
- วันที่หมดอายุสมาชิก

2.2 ในส่วนของกองการเจ้าหน้าที่กรมต่าง ๆ โครงสร้างฐานข้อมูลหลักประกอบด้วย 2 ส่วน คือ **ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง** และ**ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล** โดยใช้แนวทางโปรแกรมของสำนักงาน ก.พ. และใช้ตารางรหัสพื้นฐานเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะเป็นฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

- ข้อมูลตำแหน่ง และ จ 18
- ข้อมูลข้าราชการ
- ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งและการรับเงินเดือน
- ข้อมูลประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ข้อมูลประวัติการศึกษา
- ข้อมูลประวัติการอบรม/ดูงาน
- ข้อมูลประวัติการรับโทษทางวินัย
- ข้อมูลประวัติการลา

ซึ่งแต่ละฐานข้อมูลจะมีรายละเอียดอีกหลายรายการดังแสดงก่อนหน้านี้

2.3 โครงสร้างฐานข้อมูลของส่วนข้อมูลข่าวสาร สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข ประกอบด้วย

- ข้อมูลสถานพยาบาล ชื่อที่อยู่ของสถานพยาบาล
- ข้อมูลจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ รายสถานบริการทั้งประเทศ
- ข้อมูลจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีปรากฏในรายงานสถิติทรัพยากรสาธารณสุข ประกอบด้วย แพทย์เฉพาะทาง ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิก
- ข้อมูลบุคลากรทางการแพทย์ทุกสาขาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

2.4 ในส่วนของหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.4.1 ทบวงมหาวิทยาลัย ในการศึกษานี้จะให้ความสำคัญกับฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งนักศึกษาด้านสุขภาพจะมีฐานข้อมูลเดียวกับฐานข้อมูลนักศึกษาสาขาอื่น ๆ ซึ่งข้อมูลหลักประกอบด้วย จำนวนนิสิต นักศึกษาเข้าใหม่แต่ละปีการศึกษาจำแนกตามมหาวิทยาลัย สถาบัน วิธีการรับเข้าศึกษา

คณะ สาขาวิชา ระดับการศึกษา เพศ ซึ่งการเก็บข้อมูลจะเริ่มหลังจากเสร็จสิ้นการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยจะใช้โปรแกรมที่เขียนขึ้นเฉพาะสำหรับการบันทึกข้อมูล โดยให้แต่ละมหาวิทยาลัยบันทึกและส่งกลับ โดยจะใช้ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี

2.4.2 สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างฐานข้อมูลประกอบด้วย

- ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ-สกุล ประเภทข้าราชการ เพศ วันเดือนปีเกิด ตำแหน่ง เงินเดือน การศึกษา ที่อยู่ปัจจุบัน การเปลี่ยนที่อยู่
- การเพิ่มพูนทักษะ ได้แก่ เลขที่ประกาศนียบัตรเพิ่มพูนทักษะ ปีที่ผ่านโครงการเพิ่มพูนทักษะ สถาบันที่เพิ่มพูนทักษะ
- วุฒิบัตรและอนุมัติบัตร ได้แก่ เลขที่วุฒิบัตร /อนุมัติบัตร สาขา ปีที่เริ่มการศึกษา
- การศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ ลำดับที่ศึกษา วุฒิฯที่ได้รับ สถาบันที่ศึกษา

2.4.3 สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม มีโครงสร้างฐานข้อมูลประกอบด้วย

- ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ สกุล เหล่าทัพ ภูมิลำเนา สถานที่เกิด ที่อยู่ที่บ้าน วันเดือนปีเกิด ปีเกษียณอายุ
- รายการแสดงชั้นยศ ได้แก่ วันเดือนปีที่ได้รับพระราชทานชั้นยศ แต่ละชั้นยศ นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ
- การศึกษาก่อนเข้ารับราชการ ได้แก่ ประวัติการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนสามัญ จนถึงระดับอุดมศึกษา
- การศึกษาเมื่อเข้ารับราชการแล้ว ได้แก่ การศึกษาอบรมตามแนวทางการรับราชการ เช่น อบรมนายทหารชั้นต้น ชั้นนายพัน โรงเรียนเสนาธิการ และวปอ. เป็นต้น
- การศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- รายการแสดงการรับราชการ ได้แก่ รายการการเข้ารับตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดอายุการรับราชการ
- ความประพฤติ

2.4.4 โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีโครงสร้างฐานข้อมูลประกอบด้วย

- ยศ ชื่อ สกุล

- ตำแหน่ง สังกัด
- อัตราเงินเดือนปัจจุบัน เงินเบิกสด
- ขั้นเงินเดือน ย้อนหลัง 5 ปี
- วันที่บรรจุ แต่งตั้ง (ทั้งประทวนและสัญญาบัตร)
- วันที่ครองยศ
- วันที่ดำรงตำแหน่ง (ทั้งปัจจุบันและตำแหน่งเดิม)
- วันเดือนปีเกิด
- คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ
- คุณวุฒิเพิ่มเติม
- จำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในขั้นถัดไป

3. สรุปปัญหาอุปสรรคจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการฐานข้อมูลในภาพรวม

3.1 สภาวิชาชีพต่าง ๆ

- ข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่ครบถ้วน เนื่องจากได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน รวมทั้งขาดการติดต่อการไม่ได้รับแจ้งข้อมูลอันเป็นปัจจุบันที่สุดจากสมาชิก เช่นการย้ายที่อยู่ การตาย การเปลี่ยนชื่อ เป็นต้น รวมทั้งการได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่สมบูรณ์
- เนื่องจากต้องดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำ จึงเป็นภาระค่อนข้างสูงต่อสภาวิชาชีพ

3.2 กองการเจ้าหน้าที่ กรมต่าง ๆ ในกระทรวงสาธารณสุข

- ปัญหา Hardware/ Software
- รายงานมีเฉพาะตามฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้เท่านั้น ทำให้เกิดข้อจำกัดในการหาข้อมูลตามเงื่อนไขอื่น ๆ
- การกำหนดรหัสยังไม่ครอบคลุม อาทิ สาขาการศึกษา สายงาน วุฒิการศึกษา
- การแสดงข้อมูลยังไม่ตรงตามเงื่อนไขที่ต้องการ รวมทั้งยังมีข้อจำกัดในด้านการจัดเก็บข้อมูลและการรายงาน การสร้าง file ในการเก็บข้อมูลโครงสร้างตำแหน่งมีข้อจำกัด ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน ทำให้เกิดปัญหาและข้อผิดพลาดในการ update ข้อมูล ซึ่งบางตำแหน่งมีเงื่อนไข แต่ไม่สามารถป้อนข้อมูลเงื่อนไขของตำแหน่งได้ทำให้การ update ข้อมูลไม่ถูกต้อง เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พยาบาล ตำแหน่งเลขที่ 20 กำหนดเงื่อนไขไว้ว่า ถ้าผู้ครองตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดเป็นตำแหน่งพยาบาลเทคนิก แต่เนื่องจากข้อจำกัดของเครื่องทำให้ไม่สามารถใส่เงื่อนไขตั้งแต่ป้อนข้อมูลตำแหน่งครั้งแรกได้

- การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่ง ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากข้อจำกัดของการเขียนโปรแกรมการออกรายงาน (โปรแกรมสำเร็จรูป) และไม่สามารถออกรายงานนอกเหนือจากรูปแบบที่กำหนดไว้ในโปรแกรมสำเร็จรูปได้ ทำให้ไม่สะดวกและไม่เอื้อประโยชน์ในการใช้งานเท่าที่ควร

3.3 ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข ยังคงมีปัญหาเรื่องการรวบรวมข้อมูลที่ล่าช้า เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่จัดส่งรายงานตามที่กำหนด รวมทั้งต้องมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ คำนวณ เป็นภาพรวม ทำให้สถานการณ์ปัจจุบันข้อมูลจะล่าช้าไปประมาณ 2 ปี

3.4 หน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ปัญหาอุปสรรคยังคงเป็นเรื่องความไม่ทันสมัยของข้อมูล จะล่าช้ากว่าความเป็นจริง รวมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ และระบบการสนับสนุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ บุคลากรไม่เพียงพอ ข้อมูลจากหน่วยงานกลางส่งมาให้ล่าช้า ทำให้ข้อมูลไม่ทันสมัย รวมทั้งการที่มีการจัดทำโปรแกรมและให้มีการนำข้อมูลทุกคนใส่เข้าโปรแกรม ต้องใช้เวลา และคนจำนวนมากเพื่อดำเนินการ และมีข้อมูลหลายรายการที่เดิมไม่เคยเก็บไว้หรือสูญหายไปแล้ว และปรากฏในรายการใหม่ ทำให้ข้อมูลไม่สมบูรณ์

บทที่ 4
อภิปรายและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน พบว่า มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเพื่อใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อการควบคุมการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งเพื่อการวางแผนการผลิตบุคลากร เป็นหลัก ปัญหาสำคัญที่พบได้แก่ การที่ข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่ทันเหตุการณ์ ทำให้ไม่มีข้อมูลเพื่อการวางแผนและกำหนดนโยบายที่ไม่เที่ยงตรง ทันเหตุการณ์ รวมทั้งฐานข้อมูลมีการแยกส่วนกันอย่างเห็นได้ชัด หากมีการรวบรวม จัดหมวดหมู่ให้ดี จะทำให้นักวางแผน และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

ฐานข้อมูลที่มีอยู่ทั้งของสภาวิชาชีพ หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความทับซ้อนของข้อมูลอยู่ ได้แก่ แพทย์คนหนึ่ง จะมีข้อมูลอยู่ที่ แพทยสภา และ หน่วยงานที่แพทย์ทำงานอยู่ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลแพทย์ทุกคนควรจะอยู่ที่ฐานข้อมูลแพทยสภา แต่พบว่าฐานข้อมูลแพทยสภายังไม่สามารถรวบรวมข้อมูลแพทย์ทั้งหมดได้ครบถ้วน เนื่องจากไม่สามารถติดต่อได้ ข้อเสนอเพื่อให้มีการเชื่อมฐานข้อมูลโดยให้แต่ละฐานข้อมูลมีการใช้เลขประจำตัวบัตรประชาชน 13 หลักของมหาดไทย เพราะเชื่อว่าจะสามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิม ให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น ที่ผ่านมา เจ้าของฐานข้อมูลได้มีความพยายามในการดำเนินการเพื่อให้ฐานข้อมูลมีความสมบูรณ์มากที่สุด แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ตัวอย่างความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ *แพทยสภาได้พยายามในการใช้ฐานข้อมูลเลขบัตรประจำตัวประชาชน 13 หลักเพื่อให้ฐานข้อมูลสมบูรณ์ขึ้น กลับ พบว่า มีชื่อ สกุล ซ้ำกันจำนวนมาก เมื่อส่งจดหมายไปตามที่อยู่ที่ค้นมาได้ พบว่า เจ้าของชื่อแจ้งว่าไม่ใช่แพทย์ เป็นเพียงมีชื่อ สกุล เหมือนกันเท่านั้น เป็นต้น หลังจากนั้น ได้ทราบว่าการใช้ตัวเลขบัตรประจำตัวประชาชน 13 ตัวอย่างเดียวไม่เพียงพอต้องใช้ข้อมูลชื่อ สกุล และวันเดือน ปี เกิด ร่วมด้วย ยกเว้นกรณีเปลี่ยนชื่อ สกุล จะไม่สามารถสืบค้นได้ จากการดำเนินการดังกล่าวแล้ว สามารถหาที่อยู่แพทย์ที่ขาดการติดต่อได้ส่วนหนึ่ง ยังคงเหลืออีกประมาณกว่า 1,500 คน ที่ยังไม่สามารถหาที่อยู่ติดต่อได้ แม้ว่าจะได้ทำการตรวจสอบจากฐานข้อมูลแพทย์ไทยไปทำงานที่ประเทศอเมริกาแล้ว*

ในส่วนของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ถูกกำหนดให้มีการเก็บรวบรวมโดยโปรแกรมฐานข้อมูล DPIS ที่สำนักงาน ก.พ.จัดทำขึ้น โดยให้ดำเนินการและจัดส่งให้ ก.พ.เป็นระยะ ๆ นั้น พบว่า หลายหน่วยงานไม่ได้นำไปใช้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากฐานข้อมูลดังกล่าวไม่สามารถสนองตอบ และไม่สอดคล้อง ต่อการใช้งานของแต่ละกรม กอง จึงทำให้หลายหน่วยงานไม่มีการ

ดำเนินการจัดเก็บตามกำหนด รวมทั้งไม่ได้ทำการจัดส่งข้อมูลต่อไปยังสำนักงาน ก.พ. นอกจากนี้ หลายหน่วยงานได้ดำเนินการจ้างบริษัทเอกชนดำเนินการจัดทำโปรแกรมเฉพาะเพื่อใช้งาน ที่สามารถสนองตอบ และสอดคล้องต่อการใช้งานได้ดีกว่า และมีแนวโน้มจะเลิกใช้ฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ในระยะต่อไป นอกจากนี้ พบว่า ฐานข้อมูล DPIS ยังไม่ได้บรรจุเลขบัตรประจำตัว 13 หลัก รวมอยู่ด้วย อย่างไรก็ตาม ขณะนี้อยู่ในระหว่างการแก้ไข แต่ยังไม่ได้ทำการเชื่อมต่อกับระบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ข้อเสนอแนะว่า การที่ฐานข้อมูลที่มีอยู่ ได้แก่ระบบ DPIS อาจใช้ไม่คล่องตัวนัก รวมทั้งยังไม่สามารถทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันได้นั้น หากมีการพัฒนาระบบดังกล่าวให้มีบริการสืบค้นโดยสมาชิกใน website ได้ และจัดระบบที่ให้เจ้าของข้อมูลแต่ละคน สามารถเข้าไปตรวจสอบข้อมูลของตนเอง รวมทั้งสามารถเข้าไปแก้ไขข้อมูลตนเองได้ น่าจะมีประโยชน์ เพื่อการ updated ข้อมูลโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน ซึ่งมีแนวโน้มที่แต่ละบุคคลจะรักษาผลประโยชน์ของตนเองโดยการเข้าไปแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลตนเองให้ทันสมัยตลอดเวลา นอกจากนั้น หากจัดให้มีบริการเสริมให้สามารถใช้บริการในรูปแบบที่น่าสนใจได้แก่ สามารถสร้าง CV (Curriculum Vitae) ของตนเองในรูปแบบสวยงาม ได้มาตรฐาน ก็จะยิ่งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าไปใน website บ่อยขึ้น จะส่งเสริมทำให้แต่ละฐานข้อมูลมีความสมบูรณ์มากขึ้น

จากการประชุมระดมสมอง ผู้เข้าประชุมมีความเห็นว่า ข้อมูลส่วนใหญ่ได้รับการจัดระบบการบันทึก รวบรวม การใช้งานไว้ระดับหนึ่งแล้ว การคิดระบบฐานข้อมูลขึ้นมาใหม่อาจไม่มีความจำเป็น รวมทั้งอาจไม่คุ้มทุน ดังนั้น ข้อเสนอเพื่อให้ได้ฐานข้อมูลเพื่อโช้ในการวางแผนนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพภาพรวมทั้งประเทศ น่าจะเน้นที่การจัดทำ HRH information warehouse ร่วมกันกับหน่วยงานที่มีฐานข้อมูลอยู่แล้วดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการนำข้อมูลที่มีอยู่แล้วมาใช้ร่วมกัน เพื่อการวางแผนนโยบายกำลังคนในแง่มุมต่าง ๆ จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ โดยมีการพิจารณาร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นว่าข้อมูลอะไรบ้างที่สามารถใช้ร่วมกันได้ โดยไม่ก้าวก่าย ในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลแต่ละฐานข้อมูลจนเกินไป เนื่องจากข้อมูลหลายรายการอาจเป็นความลับ ไม่สามารถเปิดเผยได้ หน่วยงานสามารถสงวนได้ นอกจากนี้ แต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบฐานข้อมูลสามารถที่จะดูแลพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ดีขึ้นต่อไป โดยการปรึกษาหารือ สื่อสารกับเครือข่าย ซึ่งมีข้อเสนอแนะสำคัญประการหนึ่งว่าควรจัดให้มีเครือข่ายของผู้รับผิดชอบและผู้ใช้ฐานข้อมูลดังกล่าวเพื่อให้ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาฐานข้อมูลของหน่วยงาน รวมทั้งได้มีการพูดคุยกันมากขึ้นในเรื่องการ แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันต่อไปให้เหมาะสม สอดคล้องยิ่งขึ้นไป

นอกจากนี้ มีข้อเสนอให้มีหน่วยงานกลาง ซึ่งอาจเป็นสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์หรือสภาสุขภาพแห่งชาติ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูล

กำลังคนด้านสุขภาพที่มีอยู่กระจัดกระจายให้มารวมอยู่ที่เดียวกันให้เป็น HRH information warehouse โดยมีสำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนด้านเทคนิค และให้มีการกำหนด HRH minimum information set ร่วมกัน ซึ่งอาจกำหนดเป็นตารางข้อมูลที่ต้องการใช้ร่วมกัน โดยที่แต่ละฐานข้อมูลไม่จำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดจากฐานข้อมูล แต่ให้จัดการบันทึกข้อมูลในรูปแบบที่กำหนดร่วมกัน ให้มีความทันสมัย และเรียกใช้ได้ตลอดเวลา โดยจัดส่งมาบรรจุไว้ใน HRH information warehouse เพื่อใช้ร่วมกันได้ นอกจากนี้ควรให้มีการจัดทำคู่มือแนวทางประกอบการส่งต่อข้อมูลและการเรียกใช้ข้อมูลต่อไป (นอกจากนี้อาจต้องการข้อมูลแนวโน้มย้อนหลังเพื่อการวางแผนความต้องการในอนาคต)

ในส่วนของการกำหนด HRH minimum information set, HALL ได้ให้คำแนะนำว่า ข้อมูลที่ต้องการควรมีการพิจารณาร่วมกัน ซึ่งข้อมูลแต่ละตัวอาจมีอยู่แล้วในฐานข้อมูลที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลบางรายการอาจต้องการการสำรวจหรือศึกษา เนื่องจากต้องใช้ต้นทุนสูงหากต้องทำการจัดเก็บรวบรวมตลอดเวลา นอกจากนี้ ให้ข้อเสนอแนะว่า ข้อมูลเพื่อการวางแผนกำลังคนนั้น ข้อมูลแนวโน้มเป็นเรื่องสำคัญ อย่างน้อย 5-10 ปี ย้อนหลัง และข้อมูลบุคลากรแบ่งตามพื้นที่ ทั้งตาม geographic, ประเภทสถานบริการ มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและแผนเช่นกัน การพิจารณาข้อมูลดังกล่าว **ควรคำนึงถึงคำถามสำคัญในเรื่องกำลังคนด้านสุขภาพที่ต้องการคำตอบอยู่ตลอดเวลาได้แก่**

- การกระจายเสมอภาคกันหรือไม่
- การกระจายตามสถานบริการเหมาะสมหรือไม่
- สัดส่วนแต่ละวิชาชีพเหมาะสมหรือไม่ เช่น บางวิชาชีพมีมากเกินไป หรือบางวิชาชีพมีน้อยเกินไปหรือไม่
- การฝึกอบรม ระบบแรงจูงใจเหมาะสมหรือไม่
- การบริหารจัดการกำลังคนดีแล้วหรือยัง

การดำเนินการจัดให้มี HRH minimum information set ต้องเริ่มด้วยการทำความเข้าใจและร่วมออกแบบ minimum HRH data set วิธีการรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาการ updated ข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล คู่มือแนวทางการนำข้อมูลไปใช้ร่วมกัน

และจากการศึกษาจากประสบการณ์ต่างประเทศที่มีการเผยแพร่ข้อมูล คณะผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ต่างประเทศเห็นความสำคัญ และมีการกำหนดร่วมกันให้จัดเก็บข้อมูลมาประมวลไว้ใน minimum

HRH information set ตามความเหมาะสม และได้มีการเสนอในที่ประชุมระดมสมองที่ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้รับผิดชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้ร่วมพิจารณา HRH minimum information set นี้ จนได้ข้อสรุปว่าข้อมูลที่น่าจะสามารถ share กัน และใช้ประโยชน์ในการวางแผนภาพรวมได้ ดังตารางดังต่อไปนี้

ตัวอย่าง HRH minimum Information set

Intakes, outputs and losses

รายการข้อมูล	ประเภทข้อมูล/ตัวชี้วัด ได้แก่	วัตถุประสงค์/การใช้ประโยชน์	แหล่งข้อมูล
• จำนวนนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ (educational pipeline data) ราย หลักสูตร ราย สถาบันการศึกษา • จำนวนรับนักศึกษาเข้าเรียนแต่ละปี ราย สาขาวิชาชีพ ราย สถาบันการศึกษา • จำนวนนักศึกษาจบแต่ละปี รายสาขาวิชาชีพ ราย สถาบันการศึกษา หมายเหตุ ข้อมูลที่สำคัญที่สุดคือจำนวนที่จบในแต่ละปี	• ร้อยละของนักศึกษาจบเทียบกับจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในแต่ละปี แยกรายสาขา • ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าเรียนได้ต่อผู้สมัครทั้งหมด รายสาขาวิชาชีพ ราย ปี	เพื่อสามารถวางแผนการผลิตได้ตามความต้องการ รวมทั้งสามารถคาดการณ์จำนวนบุคลากรในอนาคตได้จากจำนวนที่คาดว่าจะจบ	• ทบวงมหาวิทยาลัย • สถาบันพระบรมราชชนก • แพทยสภา (กรณีแพทย์เฉพาะทาง)
จำนวนบุคลากรที่รับเข้ามาทำงานใหม่ แต่ละปี ราย วิชาชีพ รายพื้นที่	อัตราส่วนร้อยละของบุคลากรเข้าใหม่ เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดแต่ละปี จำนวนบุคลากรบรรจุเข้าทำงานแต่ละปี	บอกว่ามีคนสนใจที่จะทำงานในวิชาชีพนั้น ๆ รวมทั้งสะท้อนการดำเนินการตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป	ทุกหน่วยงาน

Existing workforce

รายการข้อมูล	ประเภทข้อมูล/ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์/การใช้ประโยชน์	แหล่งข้อมูล
จำนวนบุคลากรแยกประเภทในความรับผิดชอบ แยกตามพื้นที่ (สถานบริการ ฯลฯ)	สัดส่วนบุคลากรต่อประชากร แยกตามพื้นที่	เพื่อทราบสถานการณ์การกระจายตัวของบุคลากร รวมทั้งสามารถหาสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาชีพวิชาชีพกับบุคลากรทั้งหมด และสัดส่วนระหว่างบุคลากรวิชาชีพ	สภาวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ทุกกรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ระดับเขต จังหวัด อำเภอ
เพศ	อัตราส่วนร้อยละบุคลากรจำแนกตามเพศ รายวิชาชีพ รายปี	บอกสถานการณ์บุคลากรแยกเพศ ซึ่งบอกแนวโน้มความสนใจในแต่ละวิชาชีพ รวมทั้ง บอกแนวโน้มความต้องการบุคลากรในอนาคต เนื่องจากความแตกต่างในการเลือกการทำงานในแต่ละวิชาชีพอาจได้รับความสนใจไม่เหมือนกัน ระหว่างเพศหญิง ชาย จะได้ทราบแนวโน้มและวางแผนต่อไปได้ ได้แก่ แพทย์เพศชายอาจมีแนวโน้มที่จะเลือกเป็นผู้บริหารระดับสูงมากกว่าแพทย์เพศหญิง ฯลฯ	สภาวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ทุกกรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ระดับเขต จังหวัด อำเภอ
อายุ	อัตราส่วนบุคลากรจำแนกตามอายุ	บอกสถานการณ์ว่าจะมีบุคลากรทำงานในแต่ละ	สภาวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ทุกกรม

รายการข้อมูล	ประเภทข้อมูล/ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์/การใช้ประโยชน์	แหล่งข้อมูล
		ช่วงอายุ แต่ละสาขาวิชาชีพอยู่เท่าไร และในอนาคตจะเป็นเท่าไร เพื่อการวางแผนการผลิตและกระจายให้เหมาะสม เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกาขณะนี้มีพยาบาลอายุมากกว่า 45 ปี จำนวนครึ่งหนึ่งของพยาบาลทั้งประเทศ ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมีการวางแผนผลิต หรือกำหนดนโยบายรับพยาบาลจากต่างประเทศเพื่อให้มีพยาบาลทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ระดับเขต จังหวัด อำเภอ
• วุฒิการศึกษาเบื้องต้น • การศึกษาต่อเนื่องเฉพาะทาง • ปีที่จบ	• อัตราส่วนร้อยละของบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษาเบื้องต้น รายปี และ ยอดรวมทั้งหมด • อัตราส่วนบุคลากรระหว่างสาขาทั่วไปกับสาขาเฉพาะทาง	บอกจำนวนและสัดส่วนบุคลากรเฉพาะทาง และบุคลากรสาขาทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนาให้เหมาะสมตามห้วงเวลาต่อไป	สภาวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ทุกกรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ระดับเขต จังหวัด อำเภอ
ภูมิลำเนาเดิม สถานที่ทำงานปัจจุบัน ประวัติการย้าย	อัตราส่วนร้อยละของบุคลากรจำแนกตามภูมิลำเนา และความสัมพันธ์กับสถานที่	บอกความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละวิชาชีพนั้นมีภูมิลำเนากับสถานที่ทำงานมีลักษณะอย่างไร เช่น	สภาวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ทุกกรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ระดับเขต จังหวัด อำเภอ

รายการข้อมูล	ประเภทข้อมูล/ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์/การใช้ประโยชน์	แหล่งข้อมูล
หมายเหตุ ข้อมูลตัวนี้ อาจเก็บไว้ใน personnel record และทำการสำรวจหรือศึกษาเป็นครั้งคราวก็ได้	ทำงานปัจจุบัน	แพทย์ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคไหน และส่วนใหญ่ทำงานที่ไหน สถานบริการระดับใด เมื่อเวลาเปลี่ยนไป เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการคัดเลือกนักศึกษาเพื่อสามารถทำงานได้ครอบคลุมและมีการกระจายที่ดีขึ้น ต่อไป	
จำนวนตำแหน่งทั้งหมด จำนวนตำแหน่งว่าง รายสถานบริการ ข้อมูลนี้ อาจทำการ updated ปีละ 2 ครั้ง	อัตราส่วนร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างเทียบกับจำนวนตำแหน่งทั้งหมดในภาพรวม และรายสถานบริการ รายปี	บอกความขาดแคลน/ความต้องการบุคลากรแต่ละสาขาวิชาชีพ รายพื้นที่	กองการเจ้าหน้าที่กรมต่าง ๆ หน่วยงาน/สถานบริการทั้งระดับส่วนกลาง ภูมิภาค
	ค่าจ้างเฉลี่ย ระหว่างภาครัฐด้วยกัน และระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน	เพื่อทราบสถานการณ์ความเสมอภาคในการจ้างงาน	จากการสำรวจเป็นครั้งคราว
	นโยบายรัฐบาล กระทรวง เช่น UC ที่มีผลต่อการโยกย้ายคน การกระจายอำนาจ การปฏิรูประบบราชการ	เพื่อประโยชน์ในการวางแผนได้ทันและเหมาะสมกับสถานการณ์และเหตุการณ์	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ
	ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ของบุคลากร รายสถานบริการ พื้นที่	เพื่อประโยชน์ในการคำนวณต้นทุนการจ้างงานบุคลากรรายวิชาชีพในแต่	ทุกหน่วยงาน

รายการข้อมูล	ประเภทข้อมูล/ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์/การใช้ประโยชน์	แหล่งข้อมูล
	วิชาชีพ ต่อปี	ละปี รายระดับสถานบริการ/พื้นที่	
Dual practice ของแต่ละวิชาชีพในแต่ละช่วงเวลา	ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานของแต่ละวิชาชีพ รายระดับสถานบริการ/พื้นที่	เพื่อสามารถวางแผนในการปรับปรุงจริยธรรม ความรู้แก่บุคลากรแต่ละวิชาชีพ เพื่อส่งผลให้สามารถลดความผิดพลาดในการให้บริการได้	จากการสำรวจหรือศึกษาเป็นครั้งคราว

Outflow (loss rate)

รายการข้อมูล	ประเภทข้อมูล/ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์/การใช้ประโยชน์	แหล่งข้อมูล
จำนวนการออกจากงานของบุคลากรแต่ละวิชาชีพ (ลาออก ให้ออก)	อัตราส่วนร้อยละการลาออกของบุคลากรรายวิชาชีพ รายพื้นที่ รายปี	เพื่อทราบสถานการณ์จำนวนบุคลากรและแนวโน้ม เพื่อจะได้มีการวางแผนการรับนักศึกษาเข้าเรียน รวมทั้งการรับบุคลากรเข้าทำงานได้ทันเหตุการณ์ นอกจากนี้เพื่อให้มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องได้เหมาะสม ทันเหตุการณ์ ได้แก่ การรับนักศึกษาจากท้องถิ่นที่มีการลาออกมากเพื่อทดแทน หรือนโยบายการจัดสรรบุคลากรไปยังที่ขาดแคลนก่อน เป็นต้น	ทุกหน่วยงาน ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

รายการข้อมูล	ประเภทข้อมูล/ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์/การใช้ประโยชน์	แหล่งข้อมูล
จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการรายวิชาชีพ รายปี	อัตราส่วนร้อยละการเกษียณอายุราชการของบุคลากรรายวิชาชีพ รายพื้นที่ รายปี	เพื่อสามารถวางแผนให้มีบุคลากรทำงานได้เพียงพอเมื่อมีผู้เกษียณอายุออกไป	ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ของทุกกรม ทุกสถานบริการ
จำนวนบุคลากรเสียชีวิตรายวิชาชีพ รายปี	อัตราส่วนการเสียชีวิตของบุคลากร รายวิชาชีพ รายปี		ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ของทุกกรม สถานบริการทุกแห่ง
จำนวนบุคลากรย้ายออกจากพื้นที่ รายวิชาชีพ รายปี	อัตราส่วนร้อยละของบุคลากรที่ย้ายออกจากพื้นที่ รายวิชาชีพ รายปี		ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ของทุกกรม สถานบริการทุกแห่ง
	นโยบายการเกษียนอายุราชการ	หากมีนโยบายการเกษียณอายุเร็วขึ้น หน่วยงานต้องทำการวางแผนผลิตคนเพิ่มเพื่อให้ทันใช้งาน เนื่องจากจะมีเกษียณอายุมากกว่าปกติ ในทางกลับกัน หากขยายการเกษียณอายุราชการ จะทำให้มีบุคลากรทำงานนานขึ้น อาจต้องมีแผนลดการผลิตในช่วงเวลาหนึ่ง ก่อนที่จะกลับมาผลิตตามจำนวนแผนเดิม เป็นต้น	สำนักงาน ก.พ. กองการเจ้าหน้าที่กรมต่าง ๆ

หมายเหตุ ในส่วนการออกจากระบบนั้น บางประเทศมีน้อยมาก อาจไม่ต้องการข้อมูล แต่บางประเทศมีมาก ต้องมีการพิจารณาเรื่องนี้เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ

1. ให้มีหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ หรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการพัฒนาและดูแลระบบกลาง website, HRH Information Warehouse ปรับปรุงรายละเอียดข้อมูลที่ต้องการ บริหารจัดการระบบ โดยให้สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้ช่วยเหลือทางด้านเทคนิก
2. ให้มีการจัดทำ HRH Information Warehouse โดยความเห็นชอบของบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการร่วมกำหนด Minimum Information set ร่วมกันตั้งแต่ต้น
3. Minimum Information set ควรพิจารณาให้ครบตั้งแต่ขั้นตอนการผลิต นั่นคือ จำนวนรับนักศึกษา จำนวนที่นักศึกษาจบ ในแต่ละปี จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในระบบ ไปจนถึงการสูญเสียบุคลากรออกจากระบบ
4. ให้มีการจัดเครือข่ายคนทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ รวมทั้งให้มีการจัดพบปะในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีเวทีปรึกษาหารือ และเวทีการให้ความรู้ เพื่อการพัฒนาระบบงานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
5. ในระยะต่อไป ให้มีสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปรับระบบให้มีความสมบูรณ์ ต่อเนื่อง
6. ในส่วนของฐานข้อมูลด้านสุขภาพที่มีอยู่เดิม มีข้อเสนอเพื่อการปรับปรุง โดยการใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชน 13 หลัก รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างฐานข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะเพื่อให้มีการพัฒนารูปแบบฐานข้อมูลที่ให้บุคลากรหรือสมาชิกสามารถเข้าไปสืบค้นข้อมูลของตนเองได้ และเพิ่มเติมข้อมูลส่วนบุคคลได้ โดยให้มีการกำหนดรหัสส่วนตัว รวมทั้งให้มีบริการที่น่าสนใจเพิ่มเติม ได้แก่ การสร้าง CV (Curriculum Vitae) ด้วยตนเองได้ จุดมุ่งหมายในการนี้ เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดการให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และทันเหตุการณ์ มากขึ้น

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา

5.1 สรุปการทบทวนสถานการณ์ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพในประเทศ

จากการทบทวนฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพประเทศไทย 16 แห่ง ได้แก่

- สภาวิชาชีพ 4 แห่ง ได้แก่ แพทยสภา ทันตแพทยสภา สภาเภสัชกรรม และสภาการพยาบาล
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมต่าง ๆ กระทรวงสาธารณสุข 7 แห่ง ส่วน
- ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข
- และหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 4 แห่ง ได้แก่ 1) ทบวงมหาวิทยาลัย, 2) สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร,3) สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม, และ 4)โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

5.1.1 ในส่วนของสภาวิชาชีพมีไว้เพื่อการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ ควบคุมการประกอบวิชาชีพ เพื่อการวางแผนและบริหารจัดการในกลุ่มวิชาชีพ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยและการประกอบวิชาชีพ

5.1.2 ในส่วนของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ กรมต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงาน การวางแผนอัตรากำลังคน ในขณะที่ฐานข้อมูลของสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขมีการสำรวจทรัพยากรสาธารณสุข ซึ่งรวมถึงกำลังคนด้วย มีการดำเนินการทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 รวม 22 ปี

5.1.3 ในส่วนของหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

- **ทบวงมหาวิทยาลัย** มีฐานข้อมูลสำคัญคือฐานข้อมูลนิสิตที่เข้าเรียนทุกสาขารวมทั้งสาขาด้านสุขภาพด้วย ในส่วนของบุคลากรด้านสุขภาพของมหาวิทยาลัยจะจัดทำโดยแต่ละมหาวิทยาลัย
- **สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร** และ**โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการบุคคล และการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนของหน่วยงาน

- **สำนักการแพทย์ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม** มีฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและบริหารจัดการในกำลังพลเหล่าทหารแพทย์ รวมทั้ง การเรียนต่อเนื่องเฉพาะทางแพทย์

ในการวิเคราะห์พบปัญหาในเรื่องข้อมูลไม่ทันสมัย มีการนำไปใช้เพื่อการวางแผนและกำหนดนโยบายไม่มาก ข้อมูลตกสำรวจมาก (ทรัพยากรสาธารณสุข) และไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน บุคลากรด้านนี้แทบไม่เคยพบกัน

5.2 การทบทวนสถานการณ์ฐานข้อมูลต่างประเทศ

ในขณะที่ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพของต่างประเทศที่ทำการทบทวนใน 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และออสเตรเลีย พบว่า ข้อมูลส่วนที่ค้นพบได้ทาง internet นั้น ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำมะโนประจำปี ซึ่งจะมีข้อมูลที่ค่อนข้างครบถ้วนในบุคลากรทุกสาขา ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยที่มีการเผยแพร่ยังเป็นกลุ่มวิชาชีพหลัก ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ มีกลุ่มประเทศ OECD ที่มีการกำหนดร่วมกันเพื่อให้มีการจัดส่งข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรวบรวมเป็นรายงานประจำปีของกลุ่มประเทศ OECD ที่มีสมาชิกอยู่ 30 ประเทศ ข้อมูลที่พบจากการนำเสนอใน internet ได้แก่ ข้อมูลจำนวนทั้งที่เป็นรายหัว และตามเวลาการทำงาน (Whole Time Equivalent) แยกตาม ประเภทบุคลากร เพศ กลุ่มอายุ เชื้อชาติ ตำแหน่ง เงินเดือน กระจายตามภูมิศาสตร์ การโยกย้ายเข้าออกประเทศ ตำแหน่งว่าง รวมทั้งจำนวนนักศึกษาที่ทำการผลิต เป็นต้น

5.3 จากการทบทวนดังกล่าว พบว่า ทางออกที่เหมาะสมเพื่อการใช้ประโยชน์ของฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพควรจะเป็นการจัดให้มี HRH information warehouse ที่ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนและคุณลักษณะบุคลากรที่จะเข้าสู่ระบบ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในระบบ รวมทั้งบุคลากรที่จะออกจากระบบ ซึ่ง

- **บุคลากรที่จะเข้าสู่ระบบ**ได้แก่ จำนวนข้อมูลนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่ในสถาบันการศึกษาแต่ละปี แต่ละสาขาวิชาชีพ จำนวนรับนักศึกษาแต่ละปี จำนวนนักศึกษาที่จบในแต่ละปี จำนวนบุคลากรที่รับเข้าทำงานในแต่ละปี
- **บุคลากรที่ทำงานอยู่ในระบบ** ได้แก่ จำนวนบุคลากรแต่ละประเภท แยกตามเพศ อายุ วิชาชีพ ปีที่จบ ภูมิลำเนา ระดับสถานบริการ ประวัติการโยกย้าย จำนวนตำแหน่งว่าง เงินเดือนเฉลี่ย
- **บุคลากรที่จะออกจากระบบ** ได้แก่ จำนวนบุคลากรลาออก เกษียณอายุ เสียชีวิต ในแต่ละปี

ซึ่งการจัดทำ HRH information warehouse ควรจะดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณารายละเอียดของข้อมูลที่จะใช้ร่วมกัน วิธีบริหารจัดการระบบข้อมูล ตั้งแต่เริ่มแรก และควรให้มีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการระบบที่ชัดเจน และมีการ

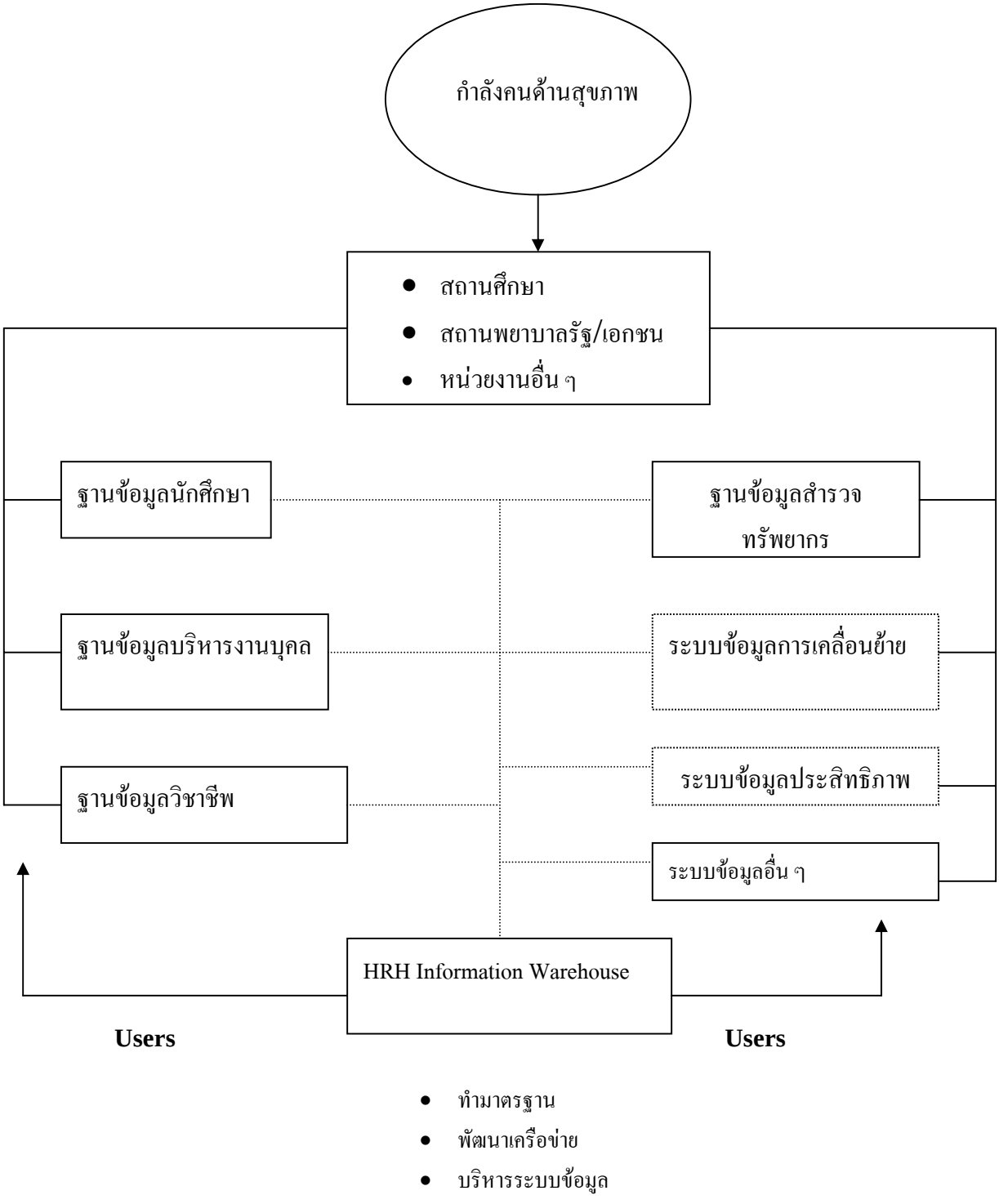
จัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อให้มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องต่อไป นอกจากนี้ แหล่งทุนต่าง ๆ ควรเข้ามามีบทบาทในการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ

1. ให้มีหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ หรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการพัฒนาและดูแลระบบกลาง website, HRH Information Warehouse ปรับปรุงรายละเอียดข้อมูลที่ต้องการ บริหารจัดการระบบ โดยให้สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้ช่วยเหลือทางด้านเทคนิก
2. ให้มีการจัดทำ HRH Information Warehouse โดยความเห็นชอบของบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการร่วมกำหนด Minimum Information set ร่วมกันตั้งแต่ต้น
3. Minimum Information set ควรพิจารณาให้ครบตั้งแต่ขั้นตอนการผลิต นั่นคือ จำนวนรับนักศึกษา จำนวนที่นักศึกษาจบ ในแต่ละปี จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในระบบ ไปจนถึงการสูญเสียบุคลากรออกจากระบบ
4. ให้มีการจัดเครือข่ายคนทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ รวมทั้งให้มีการจัดพบปะในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีเวทีปรึกษาหารือ และเวทีการให้ความรู้ เพื่อการพัฒนาระบบงานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
5. ในระยะต่อไป ให้มีสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปรับระบบให้มีความสมบูรณ์ ต่อเนื่อง
6. ในส่วนของฐานข้อมูลด้านสุขภาพที่มีอยู่เดิม มีข้อเสนอเพื่อการปรับปรุง โดยการใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชน 13 หลัก รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างฐานข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะเพื่อให้มีการพัฒนารูปแบบฐานข้อมูลที่ให้บุคลากรหรือสมาชิกสามารถเข้าไปสืบค้นข้อมูลของตนเองได้ และเพิ่มเติมข้อมูลส่วนบุคคลได้ โดยให้มีการกำหนดรหัสส่วนตัว รวมทั้งให้มีบริการที่น่าสนใจเพิ่มเติม ได้แก่ การสร้าง CV (Curriculum Vitae) ด้วยตนเองได้ จุดมุ่งหมายในการนี้ เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดการให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และทันเหตุการณ์ มากขึ้น

จากข้อสรุปดังกล่าว สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบในอนาคตได้ดังนี้

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

1. Australian Institute of Health and Welfare. Australia's Health 2002. (http://www.aihw.gov.au/publications/aus/ah02/ah02.pdf)
2. Australian Bureau of Statistics. Year Book Australia 2002 – Health Workforce, in Australia Now – A statistical profile. (http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@nsf/w2.6.1?OpenView)
3. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).(www.oecd.org)
4. Guidance on Workforce Issues: The Global Crisis in the Recruitment and Retention of Nurses and Midwives. Commonwealth Steering Committee for Nursing and Midwifery. February 2001.
5. Statistics for General Medical Practitioners in England: 1991 – 2001. Bulletin 2002/3. Published February 2002. (http://www.doh.gov.uk/public/nhsworkforce/sb0203.pdf)
6. NHS hospital and community health services non-medical staff in England: 1991 – 2001. Bulletin 2002/2. published Feb. 2002. (http://www.doh.gov.uk/pulbic/nhsworkforce/sb0204.pdf)
7. http://www.doh.gov.uk/public/stats3.htm
8. http://www.doh.gov.uk/public/nhs/workforce.htm
9. Health And Personal Social Services Statistics, Statistical Bulletin (http://www.doh.gov.uk)
10. Hornby P, Forte P. 2002. Guidelines for Introducing Human Resource Indicators to Monitor Health Service Performance. Technique Studios, Oxfordshire, UK. 70pp

11. Hall T, HRH Data: Guidelines and Data Requirements for a Human Resources for Health Information System. World Health Organization. 2001. 58pp.

12. Management Information System: The Human Resource Database (http://www.atterra_research.nl/pls/portal30/docs/folder/ILRI/ILRI/project/drp_project/dbase_hrm.htm)

13. Managing Data Warehouse (http://www.dci.com)

14. Data Warehouse Components (http://www.rkimball.com)

15. Sensory Impairment Workforce Survey 1999. Social and Health Care Workforce Group. December 2000.คู่มือการใช้งานระบบข้อมูลและเครือข่ายระบบคอมพิวเตอร์ กรุงเทพมหานคร “ระบบงานบุคลากร: งานบรรจุแต่งตั้ง” 229 pp

16. คู่มือการใช้งานระบบข้อมูลและเครือข่ายระบบคอมพิวเตอร์ กรุงเทพมหานคร “ระบบงานบุคลากร: งานทะเบียนประวัติ” 229 pp

17. คู่มือโปรแกรม Dentstaff98 เพื่อใช้สำหรับฐานทันตแพทย์.

18. http://www.ccme.or.th

19. http:///www.thaidentist.org

20. http://www.tmc.or.th

21. http://www.moph.go.th/nursec/

22. http://www.pharmacycouncil.org