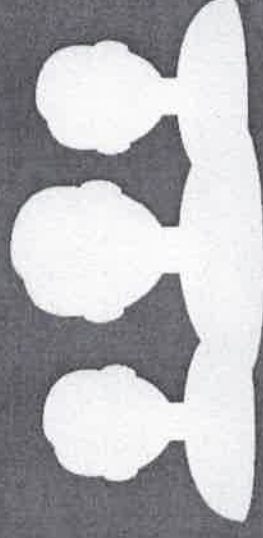


Blueprint of HR

แนวทางการบริหารจัดการกำลังคน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



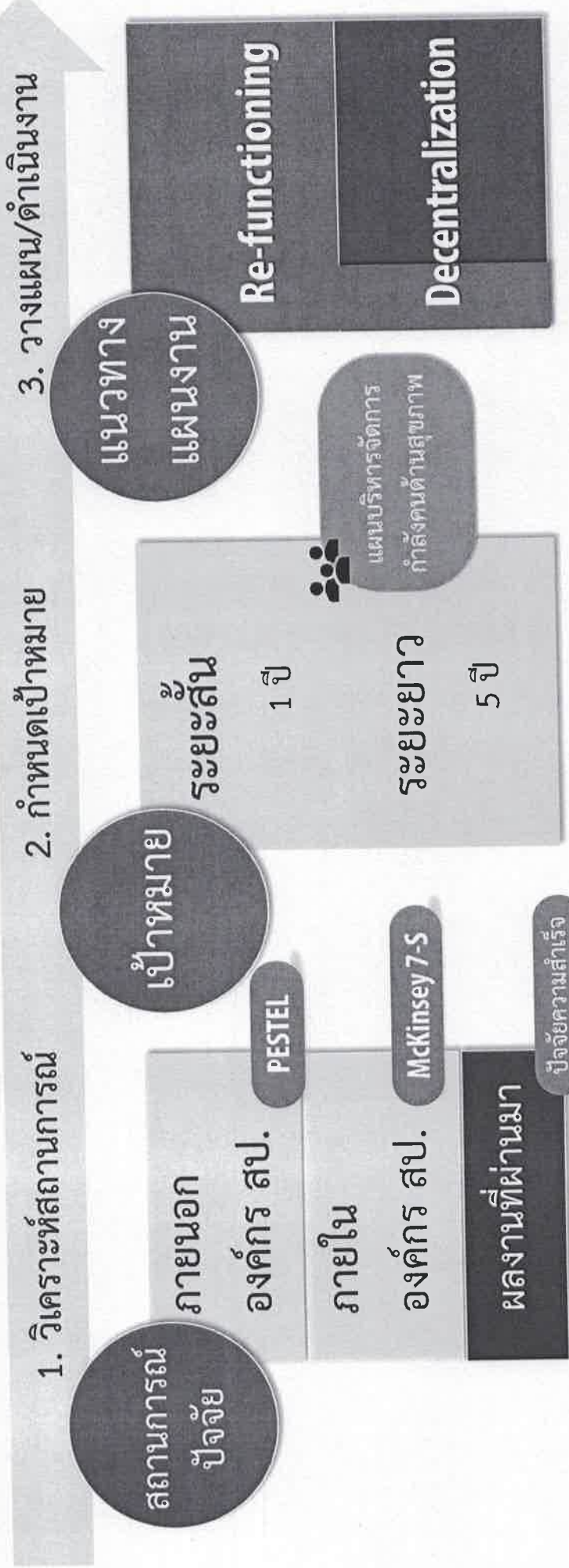
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข (พญ.พรรณพิมล วิบุลากร)

โรงแรมเดอะซายน์ พัทยา ชลบุรี

9 - 10 สิงหาคม 2561

“การเป็นองค์กรหลักที่ดูแลระบบสุขภาพของทั้งประเทศ”

การจัดทำ Blueprint of HR 2561



สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้ม

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การพัฒนาเทคโนโลยี
การบริหารจัดการกำลังคน

การวิเคราะห์สถานการณ์

ข้อเสนอการดำเนินงาน

IMPACTS

ปัจจัยภายนอก

www.ppsr.moph.go.th

7
ด้านสาธารณสุข

เกษียณอายุ
63
พร้อมหรือยัง?

มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป
เกิน 20%

บริการ
ทันใจ

นโยบายรัฐบาล
ยุทธศาสตร์/แผนชาติ
หลักเกณฑ์ มาตรการใหม่

กฎหมาย ระเบียบ
โครงสร้างประชากร
สังคมเปลี่ยนไป

ความก้าวหน้า
ของเทคโนโลยี

ภาวะเศรษฐกิจ
ผันผวน ไม่แน่นอน

ปัจจัยภายใน

4E
Psp Excellence
Governance Excellence
Performance Excellence

ผู้เกษียณ สป.สธ.
15,288
ปี 2561 - 2565

HROPS

นโยบาย ยุทธศาสตร์
แผน สธ. และ สป.สธ.
แนวทางการกระจายอำนาจ
โครงสร้างหน่วยงานชัดเจน
+ เขตสุขภาพ

แนวโน้มเกษียณเพิ่มขึ้น
แนวโน้มขาดแคลน
บางสายวิชาชีพ

นำเทคโนโลยีใหม่
มาใช้ในการทำงานมากขึ้น
เช่น HROPS, GIS Health

MAJOR to Minor Changes

- ความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น
- การสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง

- การปฏิรูปกระทรวง สธ.
- การจัดระบบงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง

1. Care Delivery Design (Hospital Care, Non-hospital Care, Population Health)
2. รูปแบบการจ้างงานทางเลือก
3. การใช้เทคโนโลยีแทนบางงาน
4. การพัฒนาที่มสุขภาพ นอกโรงพยาบาล

อ้างอิงที่มาของภาพ : www.google.com / <http://bps.moph.go.th/> <http://hr.moph.go.th>

เป้าหมายการจัดทำแผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศไทยที่พอเพียง

ตัวชี้วัด

กำลังคน
เพียงพอ

เป้าหมาย

กำลังคน
มีคุณภาพ



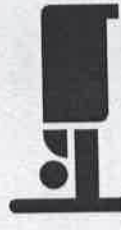
แผนบริหารจัดการ
กำลังคนด้านสุขภาพ

สัดส่วนประชากร : ผู้ให้บริการ เหมาะสม

ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน
ได้รับการตอบสนอง

สุขภาพ & คุณภาพชีวิตคนไทย
เทียบเคียงได้กับประเทศพัฒนาแล้ว

ค่าใช้จ่ายการจัดบริการสุขภาพเหมาะสม





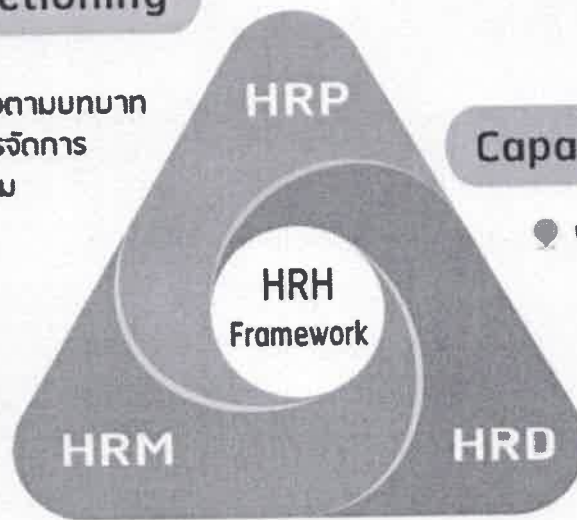
ปฏิรูปด้านกำลังคน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



Re-functioning

- ปรับปรุงโครงสร้างตามบทบาทภารกิจระบบบริหารจัดการกำลังคนให้เหมาะสม
- จัดตั้ง HR Unit



Capacity building



- พัฒนา CHRO เขตสุขภาพ



Decentralization



- ปรับปรุงกฎหมาย / ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำแผนบริการจัดการทรัพยากรบุคคล (HR Blueprint)
- จัดทำแผนและขั้นตอนการบริการจัดการกำลังคนในเขตสุขภาพ
- พัฒนาระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงกำลังคนกับผลลัพธ์บริการสุขภาพ
- จัดทำคู่มือการบริการงานบุคคล / มาตรฐานการจัดการกำลังคน

บทสรุปผู้บริหาร(กรกฎาคม 2561)

การปฏิรูปแนวทางการบริหารจัดการกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(Blueprint of HR)

หลักการและเหตุผล / สถานการณ์ปัญหา

สป.สธ. เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ปัญหาด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อระบบสาธารณสุขและการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะสถานการณ์และปัญหาด้านความต้องการและการจัดเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับกับภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขรวมถึง สป.สธ. ในการเป็นองค์กรหลักที่ดูแลระบบสุขภาพของประเทศซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนโยบาย กฎหมาย สังคมและประชากร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบราชการ 4.0 ที่ขับเคลื่อนการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีด้านสาธารณสุข รวมถึงการปฏิรูประบบสาธารณสุขและทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงานใน สธ. เช่น การถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่อปท. การจัดตั้งสบข. เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ฯลฯ นอกจากนี้มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557 - 2561 ยังส่งผลต่อการเตรียมวางแผนกำลังคนภาครัฐทั้งแนวทางการขยายเกษียณอายุราชการจาก 60 ปีเป็น 63 ปี และแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ประกอบกับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบในขณะที่สถานการณ์ด้านกำลังคนมีแนวโน้มการสูญเสียบุคลากรในภาครัฐเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง สป.สธ. จากปัจจุบันที่มีจำนวนบุคลากรรวม 354,251 คน (ณ วันที่ 1 ก.ค. 2561)ในปี พ.ศ.2561 - 2565 จะมีผู้เกษียณอายุรวมจำนวน 15,288 คน โดยสายงานพยาบาลจะมีอัตราการสูญเสียมากที่สุดถึง 34.55% ของอัตราการสูญเสียทั้งหมด (ณ ส.ค. 2560) นอกจากนี้ สป.สธ. ยังพบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง โดยปัจจุบันมีอัตราว่างจำนวน 67,866 ตำแหน่ง คิดเป็น 16.08% จากกรอบอัตรากำลังที่มีทั้งหมด 422,117 อัตรา (ณ 1 ก.ค. 2561) และยังคงขาดแคลนกำลังคนในสายงานการให้บริการหลัก 5 สายงาน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เกสัชกร พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค และนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก รวมจำนวน 33,972 อัตรา อีกทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ยังมีผลต่อทั้งรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยในส่วนของภาครัฐ ได้กำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะมีผลต่อการวางแผนพัฒนาและการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในภาครัฐต่อไป จากการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าว สป.สธ. จึงต้องเร่งกำหนดแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนของ สป.สธ. ให้เพียงพอต่อความต้องการด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน

สป.สธ. ได้เร่งรัดมาตรการและดำเนินกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านการสรรหาบุคลากร การวางแผนกำลังคน เทคโนโลยีด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ ตัวอย่างผลการดำเนินงานที่สำคัญเช่น การขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่เพื่อแก้ปัญหาวิกฤติขาดแคลนพยาบาลรวมจำนวน 8,792 อัตรา ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2560 (แบ่งเป็นระยะเวลา 3 ปี โดย พ.ศ. 2560 จำนวน 2,992 อัตรา, พ.ศ. 2561 จำนวน 2,900 อัตรา และ พ.ศ. 2562 จำนวน 2,900 อัตรา) ซึ่งได้ดำเนินการบรรจุพยาบาลวิชาชีพตามเป้าหมายในปี พ.ศ. 2560 แล้ว, การจัดสรรและบรรจุแพทย์ ทันตแพทย์ เกสัชกร ผู้ทำสัญญาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (แพทย์ 1,985 (ยังไม่มารายงานตัว จบช้า 69) = 2,054 คน, ทันตแพทย์ 514 (ยังไม่มารายงานตัว จบช้า 68) = 582 คน, เกสัชกร 349 คน (รอบ 1 วันที่ 18

มี.ย. 61)) รวมถึงการพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข สป.สธ. (HROPS)ซึ่งในขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบ HROPS-nonHR ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลได้ เช่น ผลการเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ระบบรับสมัครออนไลน์ และระบบย้ายออนไลน์ของ สป.สธ. ฯลฯ

เป้าหมาย ระยะ 5 ปี

เป้าหมายในการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพในระยะ 5 ปี คือ (1)สป.สธ. มีกลไกและโครงสร้างการทำงานที่บูรณาการภารกิจของหน่วยงานด้านกำลังคน เพื่อรองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขด้านกำลังคนในการเป็นองค์กรหลักด้านนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ (2)สป.สธ. มีกลไกการบริหารจัดการกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ในระดับเขตสุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูประบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนและบริบทของแต่ละเขตพื้นที่

ข้อเสนอการขอรับการสนับสนุนเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เป้าหมายดังกล่าวบรรลุผล สป.สธ. จะต้องเร่งดำเนินการดังนี้

1. Re-functioning สป.สธ. ทั้งหมด (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค)

1.1 ทบทวนและกำหนดบทบาทภารกิจหน่วยงานทั้งหมดในสังกัด สป.สธ. จัดตั้งหน่วยพัฒนานโยบายกำลังคนด้านสุขภาพ (HR Unit) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ ศึกษาและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนานโยบายกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ

1.2 จัดทำแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินและทิศทางการบริหารกำลังคนภาครัฐ

1.3 พัฒนาระบบ Digital HR Management ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลกับผลลัพธ์ของบริการสุขภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและการติดตามประเมินผล

2. Decentralization กระจายอำนาจการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ระดับเขตสุขภาพและ/หรือท้องถิ่นอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้การให้บริการและการพัฒนางานด้านสุขภาพในเขตพื้นที่ตรงตามความต้องการ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1 จัดทำแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจการบริหารจัดการกำลังคนในระดับเขตสุขภาพ

2.2 ปรับปรุงระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 กำหนด/จัดทำมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

2.4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและการบริหารจัดการกำลังคนในระดับเขตสุขภาพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ระยะ 1 ปี

1. สป.สธ. มีการกำหนดบทบาทของหน่วยงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน โดยส่วนกลางมีบทบาทหลักในการเป็น Regulator และส่วนภูมิภาคมีบทบาทหลักในการเป็น Service Provider โดยสอดคล้องกับภารกิจของ สธ. และ สป.สธ. ในการเป็นองค์กรหลักที่ดูแลระบบสุขภาพของประเทศ

ข้อมูลสำหรับประกอบการประชุม Retreat สป.สธ. วันที่ 9 - 10 สิงหาคม 2561 เท่านั้น

2. สป.สธ. มีหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีภารกิจในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้สำหรับการกำหนดทิศทางนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ รวมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวในภาพรวมของประเทศ

3. สป.สธ. มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ระดับเขตสุขภาพอย่างชัดเจน
ระยะ 5 ปี

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.สธ. มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ
2. ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้บริการด้านสุขภาพได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. ลดการสร้างประเด็นความเหลื่อมล้ำในการทำงานของบุคลากรและหน่วยงาน

Action Plan

(รายละเอียดตามแผนปฏิบัติการที่แนบ)

