

ความก้าวหน้าการพัฒนากำลังคนทั้งระบบ

คณะอนุกรรมการวางแผนผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพ สรุปผลการดำเนินงานในระหว่างวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ ขอรายงานความคืบหน้า การดำเนินงานบูรณาการพัฒนาศูนย์กลางการ ในกิจกรรมดังนี้

๑. ขออนุมัติตำแหน่งข้าราชการ ๗๕๔๗ รอบ ๓ ปี ๒๕๕๘ และนักเรียนทุนรัฐบาล ๓ สาย
๒. การจัดสรรนักเรียนทุนสายงานพยาบาลและสายงานอื่นๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘
๓. การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางการรองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)

ความคืบหน้าเรื่อง ขออนุมัติตำแหน่งข้าราชการ ๗๕๔๗ รอบ ๓ ปี ๒๕๕๘ และนักเรียนทุนรัฐบาล ๓ สาย

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเห็นชอบให้เสนอ คปร. ขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการเพิ่มเติม ๗๕๔๗ รอบ ๓ ปี ๒๕๕๘ รวมทั้งตำแหน่ง แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร เพื่อบรรจุนักเรียนทุน ๓ สาย เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ขณะนี้อยู่ระหว่างเสนอผู้บริหารลงนาม หนังสือถึง คณะรัฐมนตรี และ คปร.

แนวทางการจัดสรรตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดสรรโควตาตำแหน่งข้าราชการ ให้เขตสุขภาพดำเนินการกระจายลงพื้นที่ในเขตโดยยึดหลักการไม่เกิน ๖๖% ของจำนวนการจ้างงาน ณ ปี ๒๕๕๕ และได้จัดสรรตำแหน่งว่างเพื่อเยียวยาสายงานที่ได้รับการจัดสรรไปแล้วในปี ๒๕๕๖-๒๕๕๗ เกิน ๖๖%

ปรากฏว่ามีเขตสุขภาพบางเขต ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ได้รับจัดสรร ๗,๕๔๗ รอบ ๓ ปี ๒๕๕๘ และตำแหน่ง ว่างเพื่อเยียวยาสำหรับสายงานที่ได้รับจัดสรรเกิน ๖๖% โดยคืนตำแหน่งเนื่องจากไม่มีลูกจ้างที่มีคุณสมบัติ ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อหลักการ ๖๖% ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่งสอดคล้องกับแนว ทางการจัดสรรโควตา จึงกำหนดแนวทางในการพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง ดังนี้

๑. กรณีเปลี่ยนตำแหน่งในโควตา ๗,๕๔๗ เปลี่ยนแล้วต้องไม่เกิน ๖๖% ของแต่ละสายงานตาม หลักเกณฑ์การจัดสรร
๒. กรณีการขอเปลี่ยนอัตราว่างที่ใช้เยียวยาต้องบรรจุผู้ที่ได้รับการจ้างไว้เฉพาะปี ๒๕๕๓ ลงมาเท่านั้น
๓. ตำแหน่ง ๗,๕๔๗ ที่คืนและขอเปลี่ยนแต่ไม่อาจเปลี่ยนได้เนื่องจากเกิน ๖๖% นำมารวมแล้วจัดสรร ให้เขตสุขภาพโดยเพิ่มให้แต่ละสายงานตามสัดส่วนที่เท่ากัน และต้องไม่เกินจำนวนการจ้างงานไว้ในปี ๒๕๕๕

อนึ่ง จากการจัดสรรตำแหน่งว่างเพื่อเยียวยาสำหรับสายงานที่ได้รับจัดสรรเกิน ๖๖% โดยเฉพาะสายงานนักกายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย และเจ้าพนักงานเวชสถิติ ได้ขอทบทวนการพิจารณา จัดสรรตำแหน่ง ๗,๕๔๗ อีกครั้งหนึ่ง และได้ตรวจสอบข้อมูลทั้ง ๓ สายงานแล้ว ปรากฏว่าสายงานนัก กายภาพบำบัด และเจ้าพนักงานเวชสถิติ ได้รับการจัดสรรเกิน ๖๖% ไปแล้ว ซึ่งจะพิจารณาจัดสรรอัตราว่างให้กับ ๒ สายงานเป็นลำดับแรกในโอกาสต่อไป แต่สำหรับสายงานแพทย์แผนไทยยังไม่เกิน ๖๖% ดังนั้น จึงได้จัดสรร ตำแหน่ง ๗,๕๔๗ ให้กับแพทย์แผนไทยจำนวน ๘๖ ตำแหน่ง แต่เนื่องจากได้จัดสรรตำแหน่งให้กับแพทย์แผนไทยไป แล้ว ๔๔ ตำแหน่ง ในรอบนี้จึงได้จัดสรรเพิ่มให้อีก ๔๒ ตำแหน่ง

ความคืบหน้า เรื่องการจัดสรรนักเรียนทุนสายงานพยาบาลและสายงานอื่นๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

แนวทางการจัดสรรนักเรียนทุนสายงานพยาบาลและสายงานอื่นๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

การจัดสรรโควตา

การจัดสรรโควตา กรอบควรมี + (เกษียณ + อายุเกิน ๕๐ ปี) - (จ้างงาน + อยู่ระหว่างลาศึกษาปี ๕๗ - ๖๐ = บุคลากร ขาด/เกิน)

๑. กรอบควรมีแต่ละสายงาน

ใช้กรอบควรมี : กรอบอัตรากำลังของ สป.

๒. สายงานที่วิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงาน

๒.๑ พยาบาลวิชาชีพ

๓. สายงานที่จัดให้ตาม Service Plan ตามเกณฑ์ของ สบรส. ได้แก่

๓.๑ แพทย์แผนไทย

๓.๒ เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน

๓.๓ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์

๓.๔ เจ้าพนักงานเวชสถิติ (ปวส.เวชระเบียน)

๔. สายงานที่จัดให้ตามฐานประชากร ได้แก่

๔.๑ นักวิชาการสาธารณสุข (ฐานข้อมูลเดิมให้ร่วมกับเจ้าพนักงานสาธารณสุข)

๔.๒ นักวิชาการทันตสาธารณสุข

๔.๓ นักวิชาการสาธารณสุข (เวชระเบียน)

๔.๔ ปวส.เทคนิคเภสัชกรรม

๕. แหล่งข้อมูลที่นำมาใช้

๑) ข้อมูลประชากรขึ้นทะเบียนตามสิทธิ (UC , ข้าราชการ , ประกันสังคม , ต่างด้าวมีทะเบียน , สิทธิอื่นๆ)
ข้อมูล ณ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ จาก สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

๒) ข้อมูลผู้ป่วยนอก (OPD) , ผู้ป่วยใน (IDP) จากสำนักบริหารการสาธารณสุข / เตียง Active
(๒๐ พ.ค. ๕๗)

๓) ข้อมูลบุคลากร จากกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

• ข้อมูลบุคลากรมีจริง ณ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

• ข้อมูลผู้เกษียณ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

๔) ข้อมูลบุคลากรที่อยู่ระหว่างการศึกษาแต่ละปี (จากสถาบันพระบรมราชชนก สป.)

ความคืบหน้า การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงยิ่งขึ้น โดยให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข และตรงตามความต้องการพัฒนาของบุคลากร และเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อิงสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาเป็นงบบุคลากร คณะอนุกรรมการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ จึงกำหนดให้เขตสุขภาพและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนกลาง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯของเขตสุขภาพ มีหลักการสำคัญที่เป็นแนวปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. เขตสุขภาพจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในวงเงินเขตละ ๗,๐๐๐,๐๐๐บาท เป็นงบหมวดอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรในวงเงินงบประมาณที่จัดสรรให้ นั้นเป็นการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ สนองต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของเขต โดยขอให้เขตจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา

๓. หลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ หลักสูตรที่สนับสนุน Service Plan กลุ่มที่ ๒ หลักสูตรที่เป็นความต้องการตามสภาพปัญหา และบริบทของเขตสุขภาพ

๔. กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกสายงาน(สายวิชาชีพ สายสนับสนุน สายบริหาร) ทุกระดับสถานบริการ ทุกจังหวัดในเขตสุขภาพ

๕. สถาบันพระบรมราชชนก ได้รวบรวมแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เป็นเมนูการพัฒนาบุคลากรที่เขตสุขภาพสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม กลุ่มเป้าหมายในแผนมีทั้งหมด ๑๓ สายงาน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ นักจิตวิทยา พยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น รายละเอียดของแผนประกอบด้วย สาขาการพัฒนามตามService Plan ชื่อหลักสูตร ระยะเวลาการอบรม หน้าที่ทำหน้าที่เป็น Training Center (หน่วย Supply)

ทั้งนี้คณะอนุกรรมการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพกำหนดที่จะโอนงบประมาณให้เขตสุขภาพภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๗ เพื่อที่เขตสุขภาพจะได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

สำหรับแผนพัฒนาบุคลากรฯที่หน่วยงานส่วนกลางจัดทำ ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนา โดยเน้นความครอบคลุมและเน้นการพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อสนับสนุนการทำงานของเขตสุขภาพ รวมทั้งเป็นแผนงาน/โครงการที่ไม่ใช่โครงการประจำที่ดำเนินการอยู่แล้ว โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญ ๓ กลุ่ม ได้แก่

๑. สายบริหาร

๑.๑ สำหรับโรงพยาบาลยกฐานะ ๒๒ แห่ง (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่าย
การแพทย์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล)

๑.๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ผชชว.)

๒. สายสนับสนุน ในส่วนกลาง (หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายและผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุน ติดตาม
การดำเนินงานเขตบริการสุขภาพ ส่วนภูมิภาค (CEO CHRO CSO CFO CIO)

๓. สายวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาน้อยแต่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบบริการ
สุขภาพ

ขณะนี้ คณะอนุกรรมการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ได้จัดประชุมพิจารณา
แผนพัฒนาบุคลากรของเขตสุขภาพ รอบที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ผลการประชุม ให้มีการ
ปรับปรุงแผนและส่งกลับมายังสถาบันพระบรมราชชนกภายในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับใน
ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ ดังนั้นใน
การทำแผนพัฒนาบุคลากรควรเน้น การพัฒนาที่มาจาก ปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน สนอง
วิสัยทัศน์ภารกิจของเขต โดยขอให้เขตจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาให้ชัดเจน

เพื่อลดปัญหาด้านการหาแหล่งฝึกอบรม สถาบันพระบรมราชชนกได้ร่วมมือกับสภาการพยาบาล
สภาเภสัชกรรม สภาเทคนิคการแพทย์ สภารังสีเทคนิค สภากายภาพบำบัด ดำเนินการประสานแหล่งฝึกอบรม
และจะแจ้งให้เขตสุขภาพได้รับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำหรับการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลที่ยกฐานะขณะนี้ สถาบันพระบรมราชชนก สำนักบริหาร
การสาธารณสุข ได้จัดทำหลักสูตร วางแผนดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลยกฐานะทั้ง ๒๒ แห่ง
คาดว่าจะเริ่มดำเนินการพัฒนาภายในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๕๘

สรุปล ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗