



สรุปประเด็นสำคัญประชุมชี้แจงผลการดำเนินงาน และมอบนโยบาย แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเซ็นทราศูนย์ราชการ และคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ

ชื่อเรื่อง : การดำเนินการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข “เจ้าหน้าที่มีความสุข”

นำเสนอโดย นายแพทย์ไพศาล ดั่นคุ้ม รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ด้านบริหาร)

เนื้อหา/สาระ	ประเด็นสำคัญเพื่อการขับเคลื่อน การดำเนินงาน	ข้อเสนอ/ความเห็น จากที่ประชุม
<p>จากยุทธศาสตร์ People Excellence เพื่อเป้าหมายเจ้าหน้าที่มีความสุข โดยขับเคลื่อนกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข ได้กำหนด HRH Transformation Framework เพื่อให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ซึ่งจำแนกได้เป็น ๓ ประเด็นหลักดังนี้</p> <p><b>๑. การเป็นคนดี</b> คือการที่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ คน ต้องมีค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (Core value) อยู่ใน DNA รวมทั้งมีพฤติกรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรตามแนวปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร (Code of Conduct)</p> <p><b>๒. มีคุณค่า</b> คือ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขต้องมีการพัฒนาใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ด้านสาธารณสุข (Public Health Knowledge) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การบริหารจัดการ (General Management) และความเป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งทักษะทั้ง ๔ ด้าน จะต้องมีคุณค่าต่อตัวเองและมีคุณค่าต่อผู้อื่น</p> <p><b>๓. มีความผาสุก</b> คือ การขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” เนื่องจากความสุขบุคลากรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ที่ผ่านมา ได้มีการประเมินความสุขรายบุคคลเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขบุคลากร ผลการประเมินพบว่ามีปัญหาเรื่องการเงิน กระทรวงสาธารณสุขได้มีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาทางการเงินของบุคลากร คือ โครงการ Happy money เป็นที่ปรึกษาทางการเงินให้แก่บุคลากร ทำให้ปัญหาทางการเงินของบุคลากรดีขึ้น ทั้งนี้ การประเมินความสุขบุคลากร จะดำเนินการวัดทุก ๒ ปี โดยการขับเคลื่อน ๒-๓ ปีนี้ มีหน่วยงานที่นำไปขับเคลื่อนและออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขให้เหมาะสมกับหน่วยงานได้</p> <p>การขับเคลื่อน HRD Transformation ปี ๒๕๖๒ ได้มีการดำเนินการใน ๓ ส่วนสำคัญ ได้แก่</p> <p><b>๑. เจ้าหน้าที่มีความสุข</b> เป็นการเสริมสร้างความสุขรายบุคคล โดยการพัฒนาระบบประเมินความก้าวหน้า PMS การขับเคลื่อน ๒P safety การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การพัฒนา Mindset Leadership และการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ</p> <p><b>๒. การสร้างความเข้มแข็งเขตสุขภาพ</b> ด้วยการจัดทำ Service &amp; HRH Blueprint และการเพิ่มประสิทธิภาพการ</p>	<p>๑. การสร้าง Master plan แต่ละเขตสุขภาพ</p> <p>๒. การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่</p>	



สรุปประเด็นสำคัญประชุมชี้แจงผลการดำเนินงาน และมอบนโยบาย แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเซ็นทาราสุรินทร์ราชการ และคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ็งวัฒนะ

เนื้อหา/สาระ	ประเด็นสำคัญเพื่อการขับเคลื่อน การดำเนินงาน	ข้อเสนอ/ความเห็น จากที่ประชุม
<p>บริหารจัดการและการพัฒนากำลังคน</p> <p><b>๓. การพัฒนาข้อมูลกำลังคน</b> ทั้งข้อมูลจากระบบ HROPS ระบบ GIS Health และ NHWA</p> <p>ในส่วนของ Service Delivery HRH Blueprint เป็นการพิจารณาจัดทำแผนงานการบริหารกำลังคนและระบบบริการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยการพิจารณาทรัพยากรและความต้องการของพื้นที่ (Demand) เพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการในเขตสุขภาพ (Service Delivery Blueprint) โดยการพิจารณา Demand ของแต่ละพื้นที่เพื่อกำหนดและการออกแบบ (Positioning &amp; Design) จำแนกเป็น ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Service redesign</b> : ด้านการบริการ ได้แก่ Primary care, PP&amp;P, Initiative Management Model, ลดความแออัด, เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เตียง และร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ</li><li>- <b>Job redesign</b> : การปฏิบัติงาน ได้แก่ การจ้างงานทางเลือก ปรับภารกิจให้หน่วยงานอื่น และการบริหารงานร่วมกัน</li><li>- <b>Digital Transformation</b> โดยกระทรวงสาธารณสุขจะเน้นเรื่องนี้เป็นสำคัญ เช่น การลดขั้นตอนในการทำงาน ตัวอย่างเช่น Smart Hospital, PCC link, Big Data, Tele MED เป็นต้น</li></ul> <p>ทั้งนี้ การวางแผน Service Delivery Blueprint จะต้องสอดคล้องกับ HRH Blueprint ทั้ง ๔ ด้าน คือ HRP HRD HRM และ HRN</p> <p><b>ผลที่คาดว่าจะได้รับ</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. Master Plan ของ Service Delivery &amp; HRH Blueprint ๑๒ เขตสุขภาพและภาพรวมประเทศ</li><li>๒. การบริหารจัดการกำลังคนรูปแบบใหม่และการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</li><li>๓. มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามบริบทพื้นที่</li></ol>		

ผู้บันทึกประเด็น

นางสาวพรรณธิภา ศรีชนะ

นางสาววันวิสา เพ็ญสุริยะ