

H4

HRHG Network

แผนพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ ๒๖ สายงาน

๒. แผนพัฒนาสอดคล้องกับทุกระดับ

๓. Happy Work Place

๔. In House Service Training ร่วมกับสถาบันอื่นๆหรือจัดทำเป็น Online Service

จัดการความรู้/ วิจัย

๑. แหล่งข้อมูล

๒. ข้อมูล ฐานข้อมูล (รวม) การบริหารจัดการ

๓. จัดการความรู้ร่วมกันในทุกสาขาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. สื่อสาร

๕. ผลลัพธ์ การนำไปใช้ การมีส่วนร่วม

สรุปสิ่งที่ต้องทำ





๑. จัดทำฐานข้อมูลความรู้ / งานวิจัย

๒. พัฒนาระบบการสื่อสารให้เกิดเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

๓. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ (center Point)

แผนปฏิบัติการ HRH Network

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล			
				60	61	62	63
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน							
เป้าหมาย : ภาคีเครือข่ายเสริมให้กำลังคนด้านสุขภาพของประเทศเข้มแข็ง คงอยู่ พอเพียง และมีศักยภาพ							
1. การจัดการฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านกำลังคนของจังหวัด	ร้อยละของฐานข้อมูลด้านกำลัง (HROPS) ที่เป็นปัจจุบัน	แต่ละจังหวัดมีการปรับปรุงฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	←	→		
2. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้ครอบคลุม	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านกำลังของกระทรวง/กรม/เขต/จังหวัด	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนของภาคีเครือข่าย (นโยบาย ผลิตภัณฑ์) ( ระดับ 1 -5) 1. จัดตั้งคณะกรรมการ 2. มีการประชุม อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 3. มีแผนปฏิบัติการร่วมกัน 4. มีการดำเนินการตามแผน 5. ประเมินผลการดำเนินงาน	- กำหนดข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (MOU) - กำหนดขอบเขตงานในส่วนภูมิภาคให้ชัดเจน (ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ และการกำกับ) - นำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบเพื่อพัฒนา	←	→		
3. เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างภาคีเครือข่ายแบบ Two way	เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวง/กรม/เขต/จังหวัด	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร (รู้ เข้าใจ เต็มใจ ทำใจ) ระดับ 1 มีช่องทาง ระดับ 2 รับรู้ ระดับ 3 เข้าใจ ระดับ 4 เต็มใจ/ร่วมมือ ระดับ 5 นำไปใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	- การสื่อสารอย่างเป็นทางการ - เพิ่มช่องทางการสื่อสารโซเชียลมีเดีย เช่น ไลน์กลุ่ม เฟสบุค	←	→		

4. การเสริมสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ วิจัยด้าน กำลังคน	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ด้านกำลังของจังหวัด	ทุกจังหวัดมีการทำวิจัย/R2R/KM อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง /ครั้ง	จัดกิจกรรมการ Show&Share นวัตกรรม การจัดการความรู้ วิจัยด้านกำลังคน				
---	--	--	--	--	--	--	--

## Outcome

ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ / ความยั่งยืน

## Impact

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

## Output

1. มีอัตรากำลังคนด้านสุขภาพเพียงพอ
2. ระบบการศึกษาด้านสุขภาพมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามความต้องการ
3. Retention รักษาไว้ซึ่งกำลังคน

## Process (เครือข่าย และการสื่อสาร)

- |                           |                     |   |
|---------------------------|---------------------|---|
| 1. การบริหารจัดการกำลังคน | เครือข่ายระบบสุขภาพ |   |
| 2. การผลิตและพัฒนากำลังคน | - ในกระทรวง         | } - นโยบาย (Policy)<br>- การนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation)<br>- M&E |
| 3. การชำระรักษากำลังคนไว้ | - นอกกระทรวง        |   |
|                           | - ภาคประชาชน        |   |

## Input (ระบบฐานข้อมูล)

- |                      |                                 |
|----------------------|---------------------------------|
| ความต้องการ (Demand) | } - ข้อมูล/IT<br>- ปัญหาอุปสรรค |
|----------------------|---------------------------------|

KM  
R2R  
วิจัย