

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H1 : HRH Strategy and Organization

พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการ ที่ 1 HR Governance

พัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบริหารจัดการกำลังคน อย่างมีส่วนร่วมของภาคีภาครัฐ ท้องถิ่น และเอกชน

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนของเขตสุขภาพ ให้เป็นไปอย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
2. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านการผลิตและกระจายบุคลากร ภายใต้แนวคิดการรวมกลุ่ม Northern Excellence Network

แผนการดำเนินงาน

1. จัดตั้งคณะกรรมการ CHRO ที่ประกอบไปด้วยบุคลากรจากทุกหน่วยงานในสังกัด สถาบันการผลิตทั้งภาครัฐ เอกชน ตลอดจนภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน
2. จัดตั้งคณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านการผลิตและกระจายบุคลากร ภายใต้แนวคิดการรวมกลุ่ม Northern Excellence Network และประชุม ทุก 3 เดือน



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H1 : HRH Strategy and Organization

พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการ ที่ 2

HRP

วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและตอบสนองการพัฒนาระบบบริการ

กลยุทธ์

พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านการจัดทำแผนกำลังคนและแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเขตสุขภาพ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบบริการ และบริบทของพื้นที่

แผนการดำเนินงาน

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านการจัดทำแผนกำลังคนและแผนพัฒนาบุคลากร

2. วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนตามแผนการจัดบริการด้านสุขภาพ (Service plan, PCC, Excellence center, ฯ) รวมถึงปัจจัยต่างๆ นามบริบทของพื้นที่

3. วางแผนกำลังคนของเขตสุขภาพ และของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการและบริบทของพื้นที่



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H1 : HRH Strategy and Organization

พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการ ที่ 3 HRH Information

พัฒนาระบบข้อมูล
สารสนเทศกำลังคนด้าน
สุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถใช้นับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้รับผิดชอบงาน ในด้านการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร (HROPS)

แผนการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินประสิทธิภาพของฐานข้อมูลด้านบุคลากร (HROPS) ของแต่ละหน่วยงานในสังกัด
2. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้รับผิดชอบงาน ในด้านการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร (HROPS) และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร
3. รายงานสถานการณ์ของระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากร (HROPS) ต่อที่ประชุม คปสข. ทุก 3 เดือน



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H2 : HRH Development

ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการ ที่ 4

Workforce capability

พัฒนากำลังคน
คุณภาพ สอดคล้อง
กับภารกิจ และการ
เปลี่ยนแปลงของ
สังคม

กลยุทธ์

1. จัดระบบการวางแผน
ร่วมกับสถาบันผลิต และ
สถาบันการศึกษา และ
ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
สาธารณสุขในเขตสุขภาพ ให้
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/
เขตสุขภาพ สอดคล้องกับ
Service Plan และปัญหา
สุขภาพตามบริบทของพื้นที่

2. จัดตั้ง Learning Center
เขตสุขภาพที่ 1

แผนการดำเนินงาน

1. จัดทำแผนพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรรายบุคคล
ของหน่วยงาน

2. จัดทำแผนการผลิตและ
พัฒนาบุคลากรของเขตสุขภาพ
โดย Learning Center ร่วมกับ
สถาบันการผลิต และสถาบัน
การศึกษาในพื้นที่



H2 : HRH Development

ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการ ที่ 5

Talent HRH

พัฒนาศักยภาพ
กำลังคนสู่ความ
เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์

1.สร้างระบบและกลไกการ
สอนงานแบบพี่เลี้ยง (Coaching
and Mentoring) เพื่อพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรและเพิ่ม
ประสิทธิภาพด้านการให้บริการ

2. ส่งเสริมบุคลากร
สมรรถนะสูง (Talent)
ในหน่วยงาน

แผนการดำเนินงาน

1.สร้างกลไกการสอนงานแบบ
พี่เลี้ยงและดำเนินการพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรและคุณภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2.พัฒนากระบวนการค้นหาและ
สร้างบุคลากรสมรรถนะสูง
(Talent) ในหน่วยงาน และจัดทำ
ฐานข้อมูล Talent ขององค์กร



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H2 : HRH Development

ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการ ที่ 6

Culture Change & Core value Change

เสริมสร้างค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

เพิ่มประสิทธิภาพด้านการรับรู้ค่านิยม กระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) ในองค์กร

แผนการดำเนินงาน

1. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ค่านิยม MOPH ให้แก่บุคลากรในองค์กร
2. สนับสนุนให้หน่วยงานนำเอาค่านิยม MOPH มาใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร
3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีตามค่านิยม MOPH



H3 : HRH Management

บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการ ที่ 7

Recruitment Process

ปรับปรุงระบบ
การสรรหา คัดเลือก
แต่งตั้ง ประเมิน
ให้โปร่งใส และ
เป็นธรรม

กลยุทธ์

1. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแบบธรรมาภิบาล
2. พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ การสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง ประเมินให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

แผนการดำเนินงาน

1. ผู้บริหารเขตประกาศนโยบายธรรมาภิบาล ด้านการสรรหา การคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน
2. จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการดำเนินการสรรหา การคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้กับบุคลากร ผู้รับผิดชอบงาน และผู้เข้าประเมิน



H3 : HRH Management

บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการ ที่ 8

Retention Strategy
& Happy Work Life

พัฒนาระบบ
ค่าตอบแทน สิทธิ
ประโยชน์ แรงจูงใจ
ในการทำงาน และ
ความก้าวหน้าใน
สายอาชีพอย่างเป็น
ธรรมชาติ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบและกลไก
การส่งเสริมความก้าวหน้าใน
อาชีพ (Career Path) ของ
บุคลากรแต่ละสายวิชาชีพใน
องค์กร

2. สร้างสมดุลชีวิตกับงาน
ให้เกิด Work life balance
ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

แผนการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ
แผนส่งเสริมความก้าวหน้าใน
อาชีพ และจัดทำคู่มือการส่งเสริม
ความก้าวหน้า

2. อบรมและพัฒนานักสร้าง
สุขในองค์กร พร้อมจัดทำแบบ
สำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข
และความผูกพันในองค์กร
(Happinometer) เพื่อนำผลการ
ประเมินมาจัดทำแผนการสร้างสุข
ในองค์กร



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H3 : HRH Management

บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการ ที่ 9

Performance
Management

ส่งเสริม พัฒนา
ระบบบริหารผลงาน

กลยุทธ์

พัฒนาระบบบริหาร
ผลการปฏิบัติราชการ
ให้สอดคล้องกับผลงาน
และสมรรถนะ

แผนการดำเนินงาน

กำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการ ประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการให้เป็น
มาตรฐาน และเป็นทิศทาง
เดียวกัน



H4 : HRH Network

สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการ ที่ 10

Strengthen informal
HRH sector

สร้างความเข้มแข็ง
ของกำลังคนด้าน
สุขภาพ ในกลุ่ม
Informal sector

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้เกิด
กระบวนการดูแล
สุขภาพด้วยตนเอง
ผ่านอาสาสมัครประจำ
ครอบครัว (อสค.)
ประสาน และ เชื่อมโยง
ส่งต่อกับ อสม. ซึ่งเป็น
แกนนำขับเคลื่อนการ
ดูแลและจัดการสุขภาพ
ของชุมชน

แผนการดำเนินงาน

1. พัฒนา อสค. ให้มี
ศักยภาพในการดูแลสุขภาพ
ของตนเอง คนในครอบครัว
ชุมชน ครอบคลุมทุกครัวเรือน
2. พัฒนาองค์ความรู้
พฤติกรรมสุขภาพของ
ประชาชน ผ่านเครือข่าย
อสม. และ อสค.



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H4 : HRH Network

สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการ ที่ 11

Collaboration on
HRH network

เสริมสร้างการ
มีส่วนร่วมของภาคี
เครือข่ายกำลังคน
ด้านสุขภาพ

กลยุทธ์

สร้างเสริมการ
มีส่วนร่วมของภาคี
เครือข่ายกำลังคนด้าน
สุขภาพ ในการพัฒนา
กำลังคนของเขต
มีโครงสร้างและระบบ
เครือข่ายที่ชัดเจน

แผนการดำเนินงาน

1. ทบทวนคำสั่ง คณะกรรมการ
วางแผนกำลังคนและพัฒนาศึกษา
โดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่าย
ภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และ
ประชาชน
2. ขับเคลื่อนตำบลจัดการ
สุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคี
เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ



แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 1

H4 : HRH Network

สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการ ที่ 11

Innovation &

Corporate Communications

พัฒนาระบบ
การจัดการความรู้
และนวัตกรรม และ
การสื่อสารองค์กรที่
มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- 1.สร้างระบบและกลไก
การสื่อสารองค์กรแบบ
บูรณาการ เพื่อสร้าง
ภาพลักษณ์ขององค์กร
- 2.พัฒนาระบบการ
จัดการความรู้ การวิจัย
และนวัตกรรม ของเขต
สุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

แผนการดำเนินงาน

1. จัดกิจกรรม นิทรรศการ ผลิตสื่อ
ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ
องค์กร
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพ
ด้านการจัดทำวิจัย R2R และนวัตกรรม
สาธารณสุข
- 3.สร้างทีมคณะที่ปรึกษาการวิจัย R2R
และการจัดการความรู้ด้านสุขภาพ ระดับ
เขตและระดับจังหวัด
4. สร้างเวทีและโอกาสในการนำเสนอ
ผลงานวิชาการ งานวิจัย R2R องค์กรความรู้
และนวัตกรรมด้านสุขภาพ ระดับจังหวัด
และระดับเขต

