



HRH transformation



Vision : เป็นเขตสุขภาพชั้นนำระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1
Inclusive growth

ยุทธศาสตร์ที่ 2
Productive growth

ยุทธศาสตร์ที่ 3
Green growth

S

S1
DHS&PCC

S2
Service plan,
marine med&
Dental 4tourist

S3
Herbal city&spa

C

C1
การมีส่วนร่วม
ของท้องถิ่นและประชาชน

C2
Self contained
Healthcare

C3
Sufficiency
Healthcare

P

P1
พัฒนาระบบ
หมอครอบครัว

P2
พัฒนาระบบ
รับส่งต่อ

P3
พัฒนาศักยภาพ
บริการทุกระดับ
ตามservice plan

P4
พัฒนาวัฒนธรรมด้าน
สุขภาพ
ตามยุทธศาสตร์

L

L1
สร้างสภาพแวดล้อม
และสถานที่ที่เอื้อต่อ
การทำงาน

L2
คัดสรรเทคโนโลยี
ด้านบริการสุขภาพ
ที่จำเป็น

L3
HRH
transformation

L4
พัฒนาระบบฐานข้อมูล
สารสนเทศ

ยุทธศาสตร์/มาตรการ	แผนงานระยะ ๕ ปี (จะทำอะไรในระยะ ๕ ปี)	Target
H๑ : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ		
มาตรการ ๑ : HR Governance พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคน อย่างมีส่วนร่วมของภาคีภาครัฐ ท้องถิ่น และเอกชน	จัดตั้งหน่วยงานHRระดับเขตที่มีบุคลากรประจำในสัดส่วนต่อบุคลากรที่เหมาะสมดูแลบุคลากรในภาพรวมระดับเขตเชื่อมโยงถึงระดับจังหวัดและอำเภอ มีความความก้าวหน้าบุคลากรสายHRต่อเนื่องจนถึงระดับที่สามารถผลักดันให้เขตเป็นองค์กรหลักHR๔H เชื่อมโยงการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน	หน่วยงานHRระดับเขตมีกรอบอัตรากำลังบุคลากรเป็นของตนเอง ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง วางแผน พัฒนาและบริหารอัตรากำลังร่วมกับHRระดับจังหวัดและอำเภอ

ยุทธศาสตร์/มาตรการ	แผนงานระยะ ๕ ปี (จะทำอะไรในระยะ ๕ ปี)	Target
H๑ : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ		
มาตรการ ๒ : HRP วางแผนและบริหารกำลังคน สอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนโดยใช้เขต สุขภาพเป็นจุดคานงัด	จัดทำแผนกำลังคนระดับเขตให้ เห็นภาพรวมการกระจายบุคลากรที่ เหมาะสม คุ่มค่าโดยกำหนดพันธกิจแต่ ละหน่วยงานก่อนการจัดสรรบุคลากร	หน่วยงานทุกแห่งมีจำนวน บุคลากรแต่ละสาขาสอดคล้องกับพันธ
มาตรการ ๓ : HRH Information พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ กำลังคน ให้มีประสิทธิภาพ	พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร (HROPS) ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลด้านบุคลากร (HROPS) ของ เขตสุขภาพที่ ๑๑ มีความถูกต้อง พร้อมใช้

ยุทธศาสตร์/มาตรการ	แผนงานระยะ ๕ ปี (จะทำอะไรในระยะ ๕ ปี)	Target
H๒ : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ		
มาตรการ ๔ : Workforce capability พัฒนากำลังคนสอดคล้องกับ การกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม	วิเคราะห์กำลังคนที่ต้องการเทียบกับความต้องการภาพรวมทุกเขต พร้อมกับสำรวจความสามารถการผลิต ในเขตและนอกเขต ทำMOUกับแหล่ง ผลิตนอกเขตในส่วนที่ในเขตผลิตและ พัฒนาไม่เพียงพอ สาขาที่หาแหล่ง ผลิตในเขตและนอกเขตได้ยากจะ ดำเนินการให้มีการพัฒนาแหล่งผลิตใน เขตเพื่อตอบสนองความต้องการของ พื้นที่	มีบุคลากรเพียงพอตามเป้าหมาย ภายใน๕ปี ยกเว้นfammed EP นิติเวช ๑๐ปี

ยุทธศาสตร์/มาตรการ	แผนงานระยะ ๕ ปี (จะทำอะไรในระยะ ๕ ปี)	Target
H๒ : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ		
มาตรการ ๕ : Business partner Program พัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และภาคีภาครัฐและท้องถิ่น และเอกชนในการผลิตและพัฒนากำลังคน	จัดตั้งกรรมการร่วมระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ในเขตสุขภาพเพื่อวางแผนการผลิตและใช้บุคลากรด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วม	มีการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอ สมดุล มีส่วนเกิน/ส่วนขาดน้อยที่สุด
มาตรการ ๖ : Culture Change & Talent HRH เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ	ขับเคลื่อนการนำค่านิยมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้บริหารทุกระดับ	ผู้บริหารทุกระดับเป็นrole model ของค่านิยม MOPH

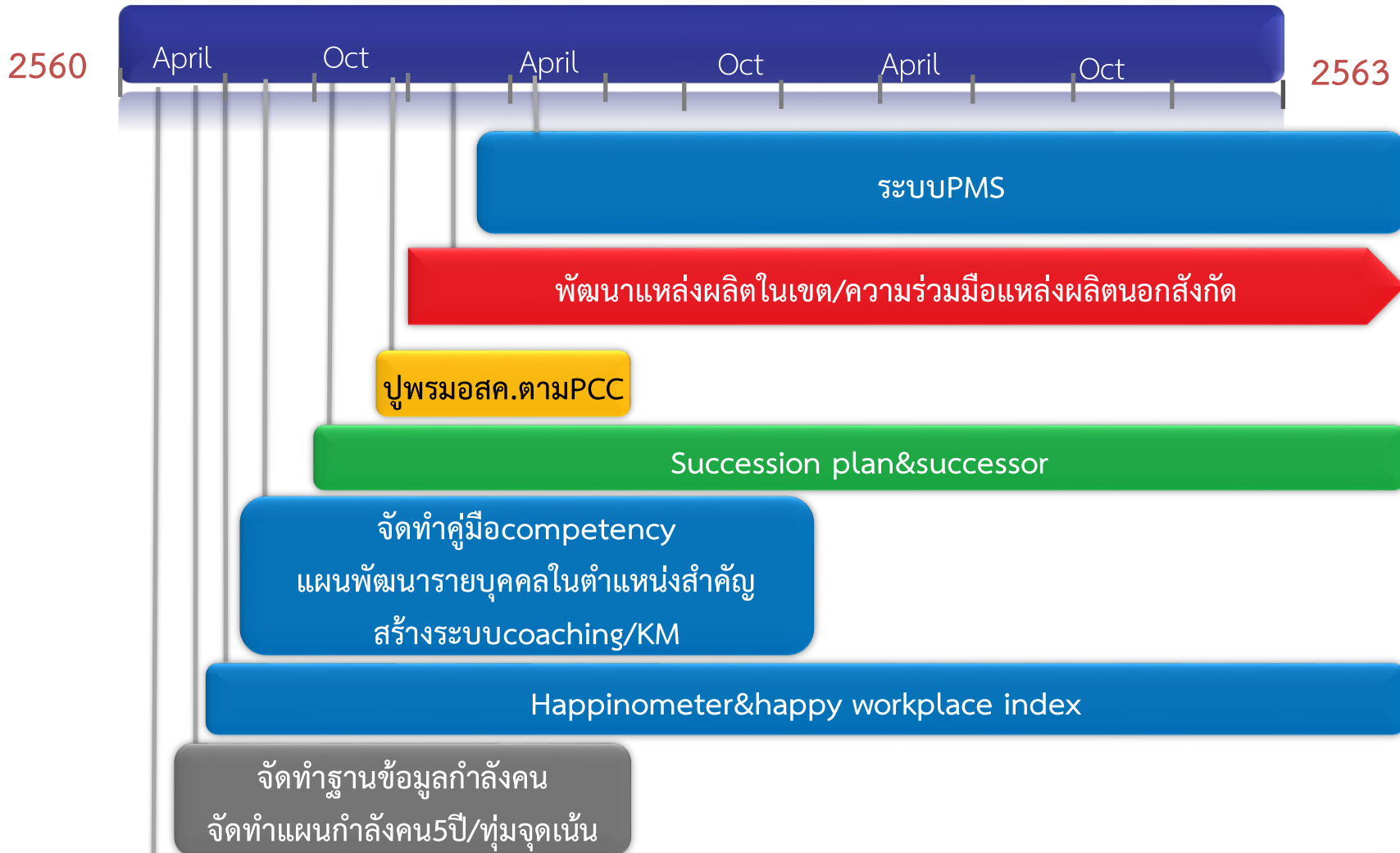
ยุทธศาสตร์/มาตรการ	แผนงานระยะ ๕ ปี (จะทำอะไรในระยะ ๕ ปี)	Target
H๓ : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ		
มาตรการ ๗ : Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหา การ จัดทำ job specification คัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส และเป็นธรรม	จัดทำ job specification ตำแหน่งงานที่สำคัญและcareer growth แต่ละตำแหน่ง	มีการบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่เหมาะสม เป็นธรรม
มาตรการ ๘ : Retention Strategy & Happy Work Life พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม	พัฒนารูปแบบการจ้างงาน ค่าตอบแทนที่หลากหลายตอบโจทย์ กำลังคนด้านสุขภาพที่มีความหลากหลายด้านสาขาอาชีพ เพศและ generation ต่างๆ พัฒนาบรรยากาศองค์กร	ทุกหน่วยงานมีการบริหาร ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการพัฒนาบรรยากาศองค์กร และ นำ happy worklife index ไปใช้ในการประเมินผล

ยุทธศาสตร์/มาตรการ	แผนงานระยะ ๕ ปี (จะทำอะไรในระยะ ๕ ปี)	Target
H๓ : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ		
มาตรการ ๙ : Performance Management พัฒนาระบบบริหารผลงาน	ฝึกอบรม กำกับ ติดตามให้มีการใช้ระบบPMS	มีการใช้ระบบPMSทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์/มาตรการ	แผนงานระยะ ๕ ปี (จะทำอะไรในระยะ ๕ ปี)	Target
H๔ : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน		
มาตรการ ๑๐ : Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม Informal sector	สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ในรูปแบบกรรมการโดยอาศัย pcc เป็นจุดคานงัด	ทุก pcc มีกรรมการพัฒนา pcc ที่มีตัวแทนอสค./ตัวแทนภาคประชาชน เข้าร่วม
มาตรการ ๑๑ : Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ	จัดตั้งเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ	มีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาวิชาชีพ พัฒนาองค์ความรู้แต่ละสาขาอย่างต่อเนื่อง
มาตรการ ๑๒ : Corporate Communications พัฒนาระบบการจัดการความรู้ และนวัตกรรม และการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	จัดตั้งหน่วยงาน KM ระดับเขต	มีการรวบรวมความรู้ นวัตกรรม และสื่อสารให้มีการพัฒนาและนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง



timeline



จัดตั้งHRทีมระดับเขต/จังหวัด มีการประชุมและพัฒนาทีมสม่ำเสมอ
ปลูกฝังค่านิยมMOPH ผู้นำรุ่นใหม่ต้องเป็นผู้นำค่านิยมขององค์กร



ขอบคุณครับ