

แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กำลังคน เขตสุขภาพที่ 4



โดย นพ.อนันต์ กมลเนตร
CHRO เขตสุขภาพที่ 4

วิสัยทัศน์

เขตสุขภาพที่ ๔ เป็นเขตสุขภาพชั้นนำ
โดยการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง
สู่สุขภาวะที่ดีของประชาชนที่ยั่งยืน

พันธกิจ:

พัฒนาระบบสุขภาพด้วยกระบวนการประชารัฐ

ค่านิยม: MOPH

ข้อมูลพื้นฐาน

- อัตรากำลังโดยรวม ๒๕,๕๖๕ คน เพศหญิง ๗๗%
เพศชาย ๒๓%
- ข้าราชการ ๕๖% พนักงานกระทรวง ๒๓% พนักงาน
ราชการ ๔% ลูกจ้างชั่วคราว ๑๑% ลูกจ้างประจำ ๗ %
- ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีขึ้นไป
- อายุเฉลี่ย ๔๑ ปี

วิสัยทัศน์ : เขตสุขภาพที่ ๔ เป็นเขตสุขภาพชั้นนำ
โดยการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง สู่สุขภาวะที่ดี
ของประชาชนที่ยั่งยืน

วิสัยทัศน์ HR : มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ สนับสนุนภาคี
เครือข่ายเข้มแข็ง ส่งผลดีต่อสุขภาวะของประชาชน ภายในปี ๒๕๖๔

พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่เป็นเลิศ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาตามบริบทในพื้นที่ และตามนโยบายสำคัญ
๓. ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรให้มีความสุข ทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. เชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

SWOT ANALYSIS

SWOT ANALYSIS

จุดแข็ง

- มีแผนHR รองรับการจัดบริการ (strategic HR)
- มีการบริหารงานด้านHR ที่ชัดเจนและโปร่งใส
- มีค่านิยมให้ด้านHR ร่วมกัน มีการกำหนดกติกาการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ยอมรับข้อมูลร่วมกัน

จุดอ่อน

- ในระดับสำนักงานเขต
- ไม่มีโครงสร้างตามกฎหมาย
 - บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานราชการ และเป็นบุคลากรช่วยราชการ จำนวนไม่เพียงพอ
 - ไม่มี career path
 - ระบบ HR เขต ยังเห็นการทำงานเป็นลักษณะกรรมกร
 - การมอบหมาย แบ่งงานในด้านHR ไม่ชัดเจน

ภาพรวมHR

- ขาดความเป็นมืออาชีพ
- โครงสร้างการบริหารงานบุคคลทุกระดับไม่เป็นเอกภาพ และไม่เอื้อให้การทำงานด้านHR ,ประสิทธิภาพ

ST S1T2,3,1 พัฒนาแผนHR ให้ตอบสนองทรัพยากรที่จำกัด
อย่างมีประสิทธิภาพ S3,T1,3

- S1O1,2,3,4 จัดทำแผนHR ให้ตอบสนองนโยบาย
- S2O5,2 พัฒนาระบบข้อมูลHR เพื่อการบริหารกำลังคน
- S3,O3,4,2 พัฒนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วม

SWOT ANALYSIS

โอกาส

- นโยบาย Thailand 4.0 มีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรสนใจด้านเทคโนโลยี และนำมาใช้งานแทนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ
- นโยบายการใช้ระบบฐานข้อมูลกำลังคน HROPS เป็นระบบกลาง
- นโยบาย SP มีความชัดเจนด้านการจัดสรรคนและพัฒนาคนที่เหมาะสม
- PCC เป็นรัฐธรรมนูญที่ทำให้การสร้างนำซ่อม
- มีเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงานดีขึ้น

W5O พัฒนาระบบฐานข้อมูล

พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องพัฒนาระบบHR เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร
พัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญ
ปรับปรุงระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มกำลังคน

อุปสรรค

- การจัดสรรงบรายหัว มีผลต่อการจัดการจัดบริการ
 - การเปลี่ยนแปลงทางด้านการคมนาคม
 - สภาพการแข่งขันของสถานพยาบาลเกิดการดึงบุคลากรในภาครัฐ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
 - มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว มีผลให้สถานพยาบาลมีภาระงานมากขึ้น มากกว่ากรอบ
- W2,3T2/w3t3/W3,t1 พัฒนาการสร้างความร่วมมือด้านการผลิต
พัฒนาร่วมกับภาคเครือข่าย (รพ.เอกชน) พัฒนาระบบ PPP

WT

W2,2T2

W3,t3/W3,T1 พัฒนาการสร้างความร่วมมือด้านการผลิต และพัฒนาร่วมกับภาคีเครือข่าย

Stakeholders analysis จัดลำดับ

Stakeholder	ความคาดหวัง
๑.เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขต *	ความก้าวหน้า โครงสร้าง และ Job description ที่ชัดเจน
๒.ผู้ปฏิบัติ ทุกสาขาวิชาชีพ *	บูรณาการนโยบายให้ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย โดยไม่ประเมินผลงานตามนโยบายเดิม
๓.ผู้บริหารระดับจังหวัด/รพศ./ รพท./รพช*	มีความชัดเจน มีระบบง่ายๆ ไม่ซ้ำซ้อน เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ
๔.ผู้บริหารส่วนกลาง *	งานได้ผล คนเป็นสุข
๕.ภาคประชาชน*	บริการที่ดี เสมอภาค ประชาชนให้ความเห็นได้ รักษาหาย
๖.Purchaser (กองทุนต่างๆ สปสช. สสส. ฯลฯ)*	ข้อมูลที่ดี มีประสิทธิภาพ
๗.กลุ่ม auditer (สรพ. ฯลฯ)*	คุณภาพบริการดี ๆ
๘.Supplier*	ระบบคุณธรรมที่สนับสนุนให้ธุรกิจเติบโต อิสระในการจัดซื้อ จัดจ้าง

เขตสุขภาพที่ ๔

วิสัยทัศน์ HR

มีการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่
เป็นเลิศ สนับสนุน
ภาคีเครือข่าย
เข้มแข็ง ส่งผลดี
ต่อสุขภาวะของ
ประชาชน ภายใน
ปี ๒๕๖๔

เป้าประสงค์หลัก

๑. หน่วยงานทุกแห่งมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า ๘๐% ของกรอบอัตรากำลังที่วางแผน

๒. หน่วยงานมีระดับ HPI ไม่น้อยกว่า ๗๕%

๓. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้บริการ (Functional Comp) ภายใน ๕ ปี

๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม IDP ที่ชัดเจนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐/ปี

๕. ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์

๑ พัฒนาแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาขับเคลื่อน Core value เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพ

๕ พัฒนาการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

HRH Transformation เขตสุขภาพที่ 4

กระทรวง

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

เขต 4

คนดี มีคุณค่า มีความผาสุก เครือข่ายเข้มแข็ง

คนดี

ขับเคลื่อน Core value เพื่อสร้างองค์กร
แห่งความสุข

- สร้างการรับรู้ MOPH
- บริหารจัดการเพื่อให้เกิดองค์กรแห่ง
ความสุข

มีคุณค่า

พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

- วางระบบประเมิน FC
- พัฒนาบุคลากร..PCC/ EP/เข็มมุ่ง /Gap
- Training Center

มีความ
ผาสุก

พัฒนาแผนกำลังคนด้านสุขภาพ

- วิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงาน
- HROPS

พัฒนา HRM ที่มีประสิทธิภาพ

- สรรหากำลังคนเชิงรุกร่วมกับเครือข่าย
- PMS /Career path

เครือข่าย
เข้มแข็ง

พัฒนาการสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย

- พัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในชุมชน
- พัฒนาเครือข่าย อสค /อสม. ในชุมชน



ขอบคุณครับ