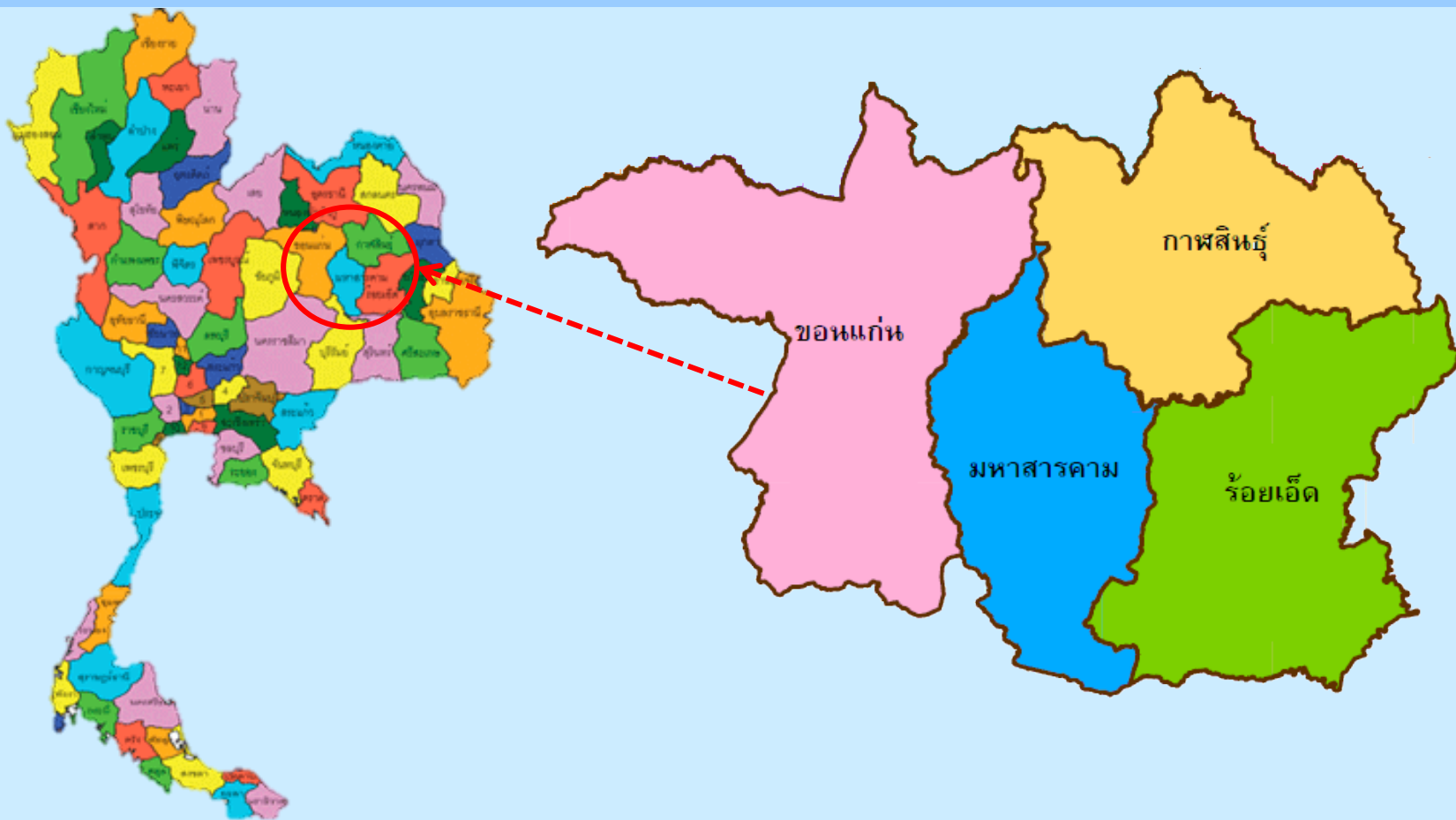


# แผนยุทธศาสตร์กำลังคนระดับเขต เขตสุขภาพที่ 7 : ร้อยแก่นสารสินธุ์



นำเสนอโดย : นพ.บวร แสนสุโพธิ์  
รองผู้อำนวยการด้านทรัพยากรบุคคล รพ.มหาสารคาม

## จำนวนประชากร เขตสุขภาพที่ 7

จังหวัด	จำนวนประชากร(คน)
ขอนแก่น	1,798,211
ร้อยเอ็ด	1,308,046
มหาสารคาม	970,701
กาฬสินธุ์	985,172
<b>รวม</b>	<b>5,062,130</b>

ที่มาของข้อมูล : จำนวนประชากรกลางปี 2559

## สัดส่วนสายวิชาชีพระดับเขต เขตสุขภาพที่ 7

วิชาชีพ	เขตสุขภาพที่ 7	สัดส่วนระดับประเทศ
แพทย์	1 : 4,265	1:2,035
ทันตแพทย์	1 : 13,428	1:9,352
เภสัชกร	1 : 7,898	1:5,317
พยาบาลวิชาชีพ	1 : 712	1:436

ที่มาของข้อมูล : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2558

## วิเคราะห์ส่วนขาดจากกรอบอัตรากำลัง FTE2

วิชาชีพ	FTE 80%	ปฏิบัติงานจริง	-ขาด/+เกิน
แพทย์	1,467	1,187	-280
ทันตแพทย์	549	377	-172
เภสัชกร	613	641	28
พยาบาลวิชาชีพ	8,469	7,111	-1,358

ที่มาของข้อมูล : ฐานข้อมูลบุคลากรเขตสุขภาพที่ 7 ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2560



# SWOT ANALYSIS

## S (Strength)

1. ผู้บริหารระดับเขตมีความมุ่งมั่น ให้ ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
2. มีสถาบันการศึกษาและพัฒนาบุคลากร ครอบคลุมทุกวิชาชีพ เช่น แพทย์/พยาบาล / เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ
3. มี FCT ที่เข้มแข็ง และมีงบประมาณใน การพัฒนาอาสาสมัครระดับตำบล (อสค.) ตำบลละ 100 คน

## W (Weakness)

1. ฐานข้อมูลบุคลากรไม่ครอบคลุม และเป็นปัจจุบัน
2. แผนการผลิตของสถานศึกษาไม่สอดคล้อง รองรับความต้องการใน การพัฒนาบุคลากร
3. ขาดแคลนอัตรากำลังในสายวิชาชีพ
4. การกระจายอัตรากำลังไม่เหมาะสม
5. เส้นทางความก้าวหน้า (career path) บางวิชาชีพ ยังไม่ชัดเจน



# SWOT ANALYSIS

## O (Opportunities)

1. มีผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาครอบคลุมทุกจังหวัดในพื้นที่
2. มีเครื่องมือในการกระจายกำลังคนที่เหมาะสม (FTE)
3. มีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการกำลังคนจากส่วนกลางสู่ระดับเขตสุขภาพ
5. การเข้าสู่ AEC ทำให้เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. สังคม GEN Y ที่พร้อมจะเรียนรู้มากขึ้น

## T (Threat)

1. ข้อจำกัดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ
2. กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
3. การเข้าสู่ AEC ทำให้เกิดการย้ายแรงงาน ส่งผลต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น





# วิสัยทัศน์

**ประชาชนชาวร้อยแก่นสารสินธุ์ มีสุขภาพดี  
เจ้าหน้าที่มีความสุข ด้วยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ**

## พันธกิจ

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริการสุขภาพแบบบูรณาการองค์รวม และต่อเนื่องอย่างมีมาตรฐาน คุณภาพ และไร้รอยต่อ ตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ จนถึงศูนย์ความเป็นเลิศ ประชาชนเข้าถึงและพึงพอใจ
2. บริหารจัดการเขตสุขภาพ ด้วยภาวะการนำเชิงยุทธศาสตร์ กำกับ ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งการบริหารจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมสุขภาพ อย่างสอดคล้องกับ ปัญหาสุขภาพของพื้นที่และประเทศ สื่อสาร ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ





# ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตทุกกลุ่มวัย
2. พัฒนาคูณภาพระบบบริการสุขภาพแบบบูรณาการไร้รอยต่อและมีคุณภาพ
3. พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีความสุขและสมรรถนะที่เหมาะสมตามวิชาชีพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
5. พัฒนาคูณภาพระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ



# ยุทธศาสตร์กำลังคน เขตสุขภาพที่ 7



**วิสัยทัศน์** :เขตสุขภาพที่ 7 มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และภาคีเครือข่ายที่เป็นเลิศด้านนวัตกรรมสุขภาพ เพื่อประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

## พันธกิจ

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยค่านิยม MOPH อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมุ่งเน้นนวัตกรรมสุขภาพที่สอดคล้องกับปัญหาตามบริบทของพื้นที่
4. ส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความผูกพันในองค์กร และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. เสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ

# ประเด็นยุทธศาสตร์

1. **HRH Strategy and Organization** พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ
2. **HRH Development**
3. **HRH Management** บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคน
4. **HRH Network** สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน

## เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (MOPH)
2. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงาน มีการพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างนวัตกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท มีความสุขในการทำงาน และสามารถนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ภาคีเครือข่ายมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างเสริมสุขภาพประชาชนในพื้นที่

# กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน
<b>1. เสริมสร้างบุคลากรให้มีค่านิยมร่วม (MOPH)</b>	<b>1.เสริมสร้างค่านิยมร่วม(MOPH) ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</li></ul>
	<b>2.เสริมสร้างทัศนคติ และพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม(MOPH)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- การฝึกอบรมหลักสูตร "ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร"</li></ul>
	<b>3.บูรณาการการขับเคลื่อน MOPH ร่วมกับองค์กรคุณธรรม และ PMQA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบงานเพื่อบูรณาการดำเนินงาน</li></ul>

# กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน
<b>2. พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา</b>	<b>1. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จากฐานข้อมูล HROPS เพื่อเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 7</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- วิเคราะห์ความสมบูรณ์ของข้อมูลในโปรแกรม HROPS</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- วิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ด้านอัตรากำลังของเขต 7 เพื่อกำหนดสารสนเทศทางการบริหาร</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- พัฒนาระบบสารสนเทศกลางของเขต 7</li></ul>
	<b>2. การพัฒนาศักยภาพผู้ใช้โปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- ประชุมชี้แจงและใช้งานระบบ</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- ประเมินผลการดำเนินงาน</li></ul>

# กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน
<b>3. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้าน HR ให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>1.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้าน HR อย่างมืออาชีพ</b> - วิเคราะห์ Competency GAP ของบุคลากรด้าน HR
	- วางแผนและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้าน HR ตามผลการประเมินส่วนขาด
	- ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลังการพัฒนา

# กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน
4.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่ทันสมัย และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	<b>1.การประเมินสมรรถนะและวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และขีดความสามารถที่สูงขึ้น</b> - กำหนดขีดความสามารถ/สมรรถนะที่จำเป็นกับปัญหาโรคสำคัญตาม Service Plan
	- ออกแบบประเมินสมรรถนะที่กำหนด
	- ประเมินผลสมรรถนะบุคลากร
	- กำหนด ออกแบบ และจัดทำหลักสูตรที่จำเป็น
	<b>2.มีแผนการจัดตั้ง Learning Center</b> - กำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และผู้รับผิดชอบ
	- พัฒนาหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของทุกหน่วยงาน และวิชาชีพ
	- ติดตามและประเมินผลผู้ได้รับการอบรม

# กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน
<b>5. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม สุขภาพ และการจัดการความรู้ ในเขตสุขภาพ</b>	<b>1. การเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานและองค์กร และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- จัดประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาเครือข่ายเขตสุขภาพที่ 7</li><li>- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ ผลงานทางวิชาการ</li><li>- จัดทำคลังข้อมูลความรู้ เขตสุขภาพที่ 7</li></ul>
<b>6. เสริมสร้างความร่วมมือ ระหว่าง สถาบันการศึกษาเพื่อผลิตและสร้างหลักสูตรการพัฒนา บุคลากร</b>	<b>1. สร้างความร่วมมือสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกสังกัด กระทรวงสาธารณสุขในการผลิตและพัฒนาบุคลากร</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำ MOU กับสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพ ที่ขาดแคลน</li></ul>

# กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน
<b>7.สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน</b>	<b>1.การสำรวจและวางแผนเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรและการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happinometer)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำแบบสำรวจสุขภาวะภาคีรัฐผ่านระบบออนไลน์</li><li>- วิเคราะห์ผลการสำรวจ</li><li>- จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร</li><li>- ติดตามและประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน</li></ul>
<b>8.เสริมสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี</b>	<b>1.การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรและหน่วยงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ</li><li>- จัดทำโครงการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายวิชาชีพ</li><li>- จัดเวทียกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรของแต่ละสายงาน</li></ul>



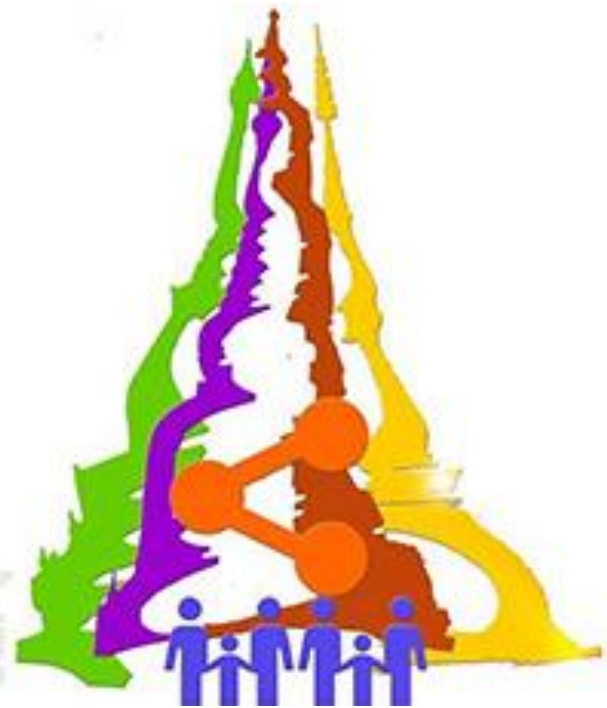
# กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน
<b>9. เร่งรัดพัฒนาอาสาสมัครครอบครัว (อสค.) ให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองครอบคลุมทุกครัวเรือน</b>	<b>1.การพัฒนาศักยภาพ อสค.เขตสุขภาพที่ 7</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในพื้นที่ผ่านรูปแบบคณะกรรมการ</li><li>- จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบชุมชนสัมพันธ์</li><li>- พัฒนาอาสาสมัครครอบครัวให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบคลุมทุกครัวเรือน</li></ul>
<b>10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพของภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่</b>	<b>2.จัดโครงสร้างและระบบภาคีเครือข่ายเพื่อรองรับการดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชนและครอบครัว</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- พัฒนาองค์ความรู้ พฤติกรรมสุขภาพภาคประชาชนผ่านเครือข่าย อสม. และ อสค.</li><li>- พัฒนากลุ่มเครือข่ายนอกกระทรวงฯ</li></ul>

# เขตสุขภาพที่ 7

ร้อยแก่นสารสินธุ์

ร้อยแก่นสารสินธุ์



# ขอบคุณและสวัสดี