

วิสัยทัศน์ : เขตสุขภาพที่ ๔ เป็นเขตสุขภาพชั้นนำ โดยการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายที่
เข้มแข็ง คู่สุขภาพที่ดีของประชาชนที่ยั่งยืน

พันธกิจ:
พัฒนาระบบสุขภาพด้วยกระบวนการประชารัฐ

ค่านิยม: MOPH

โครงสร้างหน่วยงาน

- อัตรากำลังโดยรวม ๒๗,๒๓๕ คน เพศหญิง ๗๐% เพศชาย ๓๐%
 - ข้าราชการ ๗๐% พนักงานกระทรวง ๒๐% พนักงานราชการ ๕% ลูกจ้างชั่วคราว ๕%
- ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีขึ้นไป
- อายุเฉลี่ย ๔๔.๘ ปี

ผลงานที่ผ่านมา

- ผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมประจำวันพื้นฐานต่ำกว่าเป้าหมาย ๖๙%
- จำนวนคลินิกหมอมือครบครัน ๒๖ แห่ง
- อัตราตายอุบัติเหตุ ๑๙.๗๓ต่อแสนประชากร
- อัตราตายมารดา ๓๓ต่อการเกิดมีชีพสูง
- ผ่าศรครั้งแรก ร้อยละ ๔๗
- อัตราโรคหัวใจและหลอดเลือด สูง
- อาหารปลอดภัย ยังพบสถานที่ผลิตน้ำบริโภคและน้ำแข็งไม่ได้ตามมาตรฐาน

ความท้าทาย

- **HRM** - บุคลากรโดยเฉลี่ยอายุมากกว่า **40**ปี คนต่าง **gen**, คนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งแทนคนเกษียณ ใช้ประโยชน์จากคนที่
มีประสบการณ์
 - ความขาดแคลนพยาบาล การกระจายตัวของสายวิชาชีพสำคัญ เช่น แพทย์ พยาบาลไม่เหมาะสม
 - นโยบายเร่งด่วนเรื่องการผลิตบุคลากรของสายงานไม่สัมพันธ์กับระบบการผลิต
- **HRD** การขับเคลื่อน **Core Value**
 - การนำระบบ **Competency** มาใช้ประโยชน์ให้ตรงตาม **concept**
 - การสร้างความผูกพันในองค์กร ยังไม่ชัดเจนตั้งแต่ระดับกระทรวงจนถึงหน่วยงาน
 - การจัดทำ **IDP** เพื่อจัดทำ **Success Plan Talent** ของบุคคลยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

โครงสร้างการบริหารงานเขตสุขภาพที่ 4



นายแพทย์มรุต จิรเศรษฐสิริ
ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4



นายแพทย์นพพร พงศ์ปลื้มพิติชัย
ผู้อำนวยการเขตสุขภาพที่ 4 (COO)



นายแพทย์สมยศ ศรีจารนัย
สาธารณสุขนิเทศก์ เขตสุขภาพที่ 4



นายแพทย์ประสิทธิ์ชัย มั่งจิตร
รองผู้อำนวยการเขตสุขภาพที่ 4



นางสาวอังคณา จรรยากุลวงศ์
ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข
เขตสุขภาพที่ 4



นางวรรณลักษณ์ ตุลยากุล
รองผู้อำนวยการเขตสุขภาพที่ 4



บริหารงบประมาณ (CFO)
นายแพทย์ไพโรจน์ สุรัตนวนิช



บริหารจัดการความรู้ (CKO)
นายแพทย์พิเชษฐ พัวพันกิจเจริญ



บริหารกำลังคน (CHRO)
นายแพทย์ลงันต์ ภูมิเมตร



พัฒนาระบบบริการสุขภาพ (CSO)
นายแพทย์สรโชค ต่างวิวัฒน์

วิสัยทัศน์ : เขตสุขภาพที่ ๔เป็นเขตสุขภาพชั้นนำ โดยการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง คู่สุขภาพที่ดีของประชาชนที่ยั่งยืน

วิสัยทัศน์ HRมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ สนับสนุนภาคีเครือข่ายเข้มแข็ง ส่งผลดีต่อสุขภาพของประชาชน ภายในปี 2564

พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่เป็นเลิศ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคคลากรสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับปัญหาตามบริบทในพื้นที่
๓. ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้มีความผูกพัน อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. เชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์ : เป็นเขต
สุขภาพชั้นนำ โดยการมี
ส่วนร่วมภาคีเครือข่ายที่
เข้มแข็ง สู่อุบัติภาวะที่ดี
ของประชาชนที่ยั่งยืน

วิสัยทัศน์ HRมีการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ
สนับสนุนภาคีเครือข่าย
เข้มแข็ง ส่งผลดีต่อสุขภาพ
ของประชาชน ภายในปี
2564

พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่เป็นเลิศ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับปัญหาตามบริบทในพื้นที่
๓. ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้มีความสุข อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. เชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง(สถาบันการศึกษาในนอก เอกชนสังกัด)

Stakeholders เขตสุขภาพที่ ๔

ภายใน	ภายนอก
ผู้บริหารส่วนกลาง/ระดับเขต(C ต่างๆ) และศูนย์วิชาการในเขต ผู้บริหารระดับจังหวัด/รพศ./รพท./รพช ผู้ปฏิบัติ ทุกสาขาวิชาชีพ	ภาคประชาชน Purchaser (กองทุนต่างๆ สปสช. สสส. ฯลฯ สถาบันการศึกษานอกสังกัด เอกชน ท้องถิ่น สถานพยาบาลนอกสังกัด เอกชน Supplier มูลนิธิ ส่วนราชการอื่นๆในสังกัดส่วนภูมิภาค กลุ่ม auditer (สรพ.สตง. ฯลฯ) องค์กรระหว่างประเทศ สื่อมวลชน

Stakeholders analysis

Stakeholder	ความคาดหวัง
ผู้บริหารส่วนกลาง *** 4	ทำผลงานได้ทุกอย่าง KPI ผ่าน
ระดับเขต(C ต่างๆ)	ทำผลได้ตามเป้าหมาย
และศูนย์วิชาการในเขต	เขตเป็นลูกค้าที่ดี ทำตามKPI ที่ส่งมาได้
ผู้บริหารระดับจังหวัด/รพศ./ รพท./รพช ***3	ระบบง่ายๆ รายงานเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ
ผู้ปฏิบัติ ทุกสาขาวิชาชีพ *** 2	บูรณาการนโยบายให้ชัดเจน สื่อสารดี ให้ขวัญกำลังใจ
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขต ***1	ตัวตน ความก้าวหน้า โครงสร้างชัดเจน

Stakeholders analysis

ภายนอก	คาดหวัง
ภาคประชาชน*** 5	บริการที่ดี เสมอภาค ประชาชนให้ความเห็นได้ รักษาหาย
Purchaser (กองทุนต่างๆ สปสช. สสส. ฯลฯ)*** 6	ข้อมูลที่ดี มีประสิทธิภาพ
สถาบันการศึกษานอกสังกัด เอกชน ท้องถิ่น	การสื่อสารที่ตรงกัน ส่งบุคลากรไปเรียน คัดกรองลูกค้าดี ๆ
ส่วนราชการอื่นๆในสังกัดส่วนภูมิภาค	สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนงานของหน่วยงานสำเร็จ
สถานพยาบาลนอกสังกัด เอกชน	ทรัพยากรบุคคลบริการที่มีคุณภาพ
กลุ่ม auditer (สรพ. ฯลฯ)*** 7	คุณภาพบริการดี ๆ
Supplier *** 8	ข่าวสารที่เสริมธุรกิจ ระบบคุณธรรมที่สนับสนุนให้ธุรกิจเติบโต อีสาระในการจัดซื้อ จัดจ้าง
สื่อมวลชน	ข่าวสาร
NGO	ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
สตง.	Good Governant
องค์กรระหว่างประเทศ	ต้องการให้บุคลากรมารับทุน

Stakeholders analysis จัดลำดับ

Stakeholder	ความคาดหวัง
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขต ***1	ความก้าวหน้า โครงสร้างชัดเจน
ผู้ปฏิบัติ ทุกสาขาวิชาชีพ *** 2	บูรณาการนโยบายให้ชัดเจนก่อนสั่งการ ลดความซ้ำซ้อน อย่าเปลี่ยนนโยบายบ่อย โดยไม่ชัดเจน
ผู้บริหารระดับจังหวัด/รพศ./ รพท./รพช ***3	มีความชัดเจน มีระบบง่ายๆ ไม่ซ้ำซ้อน เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ
ผู้บริหารส่วนกลาง *** 4	ทำผลงานได้ทุกอย่าง KPI ผ่าน
ภาคประชาชน*** 5	บริการที่ดี เสมอภาค ประชาชนให้ความเห็นได้ รักษาหาย
Purchaser (กองทุนต่างๆ สปสช. สสส.ฯลฯ)*** 6	ข้อมูลที่ดี มีประสิทธิภาพ
กลุ่ม auditer (สรพ. ฯลฯ)*** 7	คุณภาพบริการดี ๆ
Supplier*** 8	ข่าวสารที่เสริมธุรกิจ ระบบคุณธรรมที่สนับสนุนให้ธุรกิจเติบโต อีสาระในการจัดซื้อ จัดจ้าง

เป้าประสงค์(SMART)

1. มีการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานทุกระดับ ในเขตสุขภาพที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. มีระบบบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล
3. บุคลากรมีศักยภาพ ความสามารถในการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
4. ภาควิชาหรือหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำงาน

เป้าประสงค์หลัก(SMART)

1. หน่วยงานทุกแห่งมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า **80%** ของกรอบอัตรากำลังที่วางแผน
2. หน่วยงานมีระดับ **HPI** ไม่น้อยกว่า **75%**
3. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ **80** มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (**Functional Comp**) ให้บริการภายใน **5** ปี
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม **IDP** ที่ชัดเจนไม่น้อยกว่า ร้อยละ **70/ปี**
5. ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือภาคีเครือข่าย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง

- มีแผน**HR** รองรับการจัดบริการ (**strategic HR**)
- มีการบริหารงานด้าน**HR** ที่ชัดเจนและโปร่งใส
- มีค่านิยมให้ด้าน**HR** ร่วมกัน มีการกำหนดกติกาการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ยอมรับข้อมูลร่วมกัน

จุดอ่อน

ในระดับสำนักงานเขต

- ไม่มีโครงสร้างตามกฎหมาย
- บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานราชการ และเป็นบุคลากรช่วยราชการ จำนวนไม่เพียงพอ
- ไม่มี **career path**
- ระบบ**HR** เขต ยังเป็นตัวบุคคล เป็นลักษณะกรรมกร
- การมอบหมาย แบ่งงานในด้าน**HR** ไม่ชัดเจน

ภาพรวม**HR**

- ขาดความเป็นมืออาชีพ

โครงสร้างการบริหารงานบุคคลทุกระดับไม่เป็นเอกภาพ และไม่เอื้อให้การทำงานด้าน**HR** ,ประสิทธิภาพ

โอกาส

- นโยบาย **Thailand 4.0** มีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรสนใจด้านเทคโนโลยี และนำมาใช้งานแทนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ
- นโยบายการใช้ระบบฐานข้อมูลกำลังคนเป็นระบบกลาง
- นโยบาย **SP** มีความชัดเจนด้านการจัดสรรคนและพัฒนาคนให้เหมาะสม
- PCC** เป็นรัฐธรรมนูญที่ทำให้การสร้างนำซ่อม
- มีเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงานดีขึ้น

อุปสรรค

- การจัดสรรงบประมาณ มีผลต่อการจัดการจัดบริการ
- การเปลี่ยนแปลงทางด้านการคมนาคม
- สภาพการแข่งขันของสถานพยาบาลเกิดการดึงบุคลากรในภาครัฐ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
- มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว มีผลให้สถานพยาบาลมีภาระงานมากขึ้น มากกว่ากรอบ