

กลุ่ม 4  
เขตสุขภาพที่ 12

## วิสัยทัศน์เขต 12

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ทำให้  
ประชาชนมีสุขภาพดี ระบบสุขภาพยั่งยืน

## วิสัยทัศน์ HR

มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เป็นคนดี เก่ง มีความสุข

### พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. เสริมสร้างความสุขชีวิต การทำงานที่ดี เหมาะสม และเป็นธรรม
4. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในค่านิยม MOPH เพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม

## ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของ stakeholder

1. ประชาชนได้รับบริการที่ดี
2. บุคลากรมีสมรรถนะสูง
3. บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตและความสุขในการทำงาน

## เป้าประสงค์

1. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรมีความเข้าใจและนำค่านิยม MOPH ไปใช้ในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ร้อยละ 80
3. บุคลากรมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80
4. บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร้อยละ 80

|   |   |
|---|---|
| <p><u>โอกาส</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษสูง</li> <li>2. ได้รับงบประมาณพิเศษ นอกเหนือจากคนอื่น</li> <li>3. มีนโยบายกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ได้รับสิทธิพิเศษในการบริหาร</li> <li>4. ได้รับความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาระดับประเทศ PSU</li> <li>5. นโยบาย Thailand 4.0 กับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี</li> <li>6. องค์กรส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือ สนับสนุนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสูง</li> </ol> | <p><u>จุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีประสบการณ์และคนเก่งเยอะ</li> <li>2. ผบห. เขตฯ และ คกก. CHRO เข้มแข็ง</li> <li>3. คุณภาพข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน สูง</li> <li>4. มีโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</li> </ol>                   |
| <p><u>จุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงสร้าง ภารกิจ HRM , HRD แยกกัน</li> <li>2. บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการเพราะเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะบุคลากรไม่ชัดเจน ส่งผลให้ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</li> <li>3. บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะมีความเหลื่อมล้ำการได้รับสิทธิประโยชน์</li> <li>4. ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพสายวิชาชีพหลัก</li> </ol>                               | <p><u>อุปสรรค</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีสถานการณ์เสี่ยงภัยจากความไม่สงบ ส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรเคลื่อนย้ายออกพื้นที่สูง</li> <li>2. ความหลากหลายทางความเชื่อ วัฒนธรรม ภาษา</li> <li>3. สูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญให้กับ PSU รพ.เอกชน สูง</li> </ol> |

| กลยุทธ์   | เป้าประสงค์   | กิจกรรม  |
|---|---|--|
| พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบดิจิทัล (Digital HR management) | 1. มีระบบบริหารทรัพยากรที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ                              | 1. พัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะบุคลากร<br>2. สร้างเครื่องมือและใช้ประเมินพฤติกรรม core value : MOPH และสมรรถนะเฉพาะในบุคลากรทุกคน |
| สนับสนุนการใช้สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการองค์กร            | บุคลากรมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ (capacity development) | ปรับโครงสร้างงานพัฒนาและบริหารบุคลากรให้ผู้รับผิดชอบงาน HRD & HRM อยู่ด้วยกัน  |
|   |   | พัฒนาบุคลากรด้านงาน HR ให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล  |
|   |   | ประเมินความรู้ ความเข้าใจ การนำ MOPH ในบุคลากร   |
|   |   | ใช้ข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือการประเมินสมรรถนะบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
|   |   | ปรับการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี Digital HR management  |
|   |   | สร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง Talent management  |
|   |   | สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในเขตฯ ผลิตและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์             |
|   |   |  |

| กลยุทธ์  | เป้าประสงค์   | กิจกรรม   |
|--|---|---|
| สร้างเสริมคุณภาพชีวิตและขวัญ กำลังใจบุคลากร            | บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี                        | Happy work place                                  |
|  |   | Happy work life                                   |
|  |   | จัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ บุคลากร                |
|  |   |   |
|  |   |   |
| หล่อหลอมบุคลากรในเขตฯ ให้มีค่านิยมการทำงานร่วมกัน MOPH | บุคลากรมีความเข้าใจและค่านิยม MOPH ไปใช้ในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น | ใช้ค่านิยม MOPH ในกระบวนการงาน HR ทุกขั้นตอน      |
|  |   | ประกวดบุคลากรต้นแบบ MOPH                          |
|  |   | หล่อหลอมบุคลากรในเขตฯ มีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน |
|  |   |   |