

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คนดี มีคุณค่า มีความสุข

การประชุมถ่ายทอดนโยบายแผนพัฒนากำลังคน ปี 2561
ณ ห้องประชุมระดับทอง โรงแรมเพชรรัชต์การ์เด็น ร้อยเอ็ด
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2560



นางสุดาจันทร์ วัชรกิตติ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

แผน 20 ปี กสร.



กระทรวงสาธารณสุข
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

STARTUP
THAILAND

ประเทศไทย 4.0



นโยบายรัฐบาล



ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
และการปฏิรูปประเทศไทย
ด้านสาธารณสุข



แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 12
(พ.ศ.2560 - 2564)



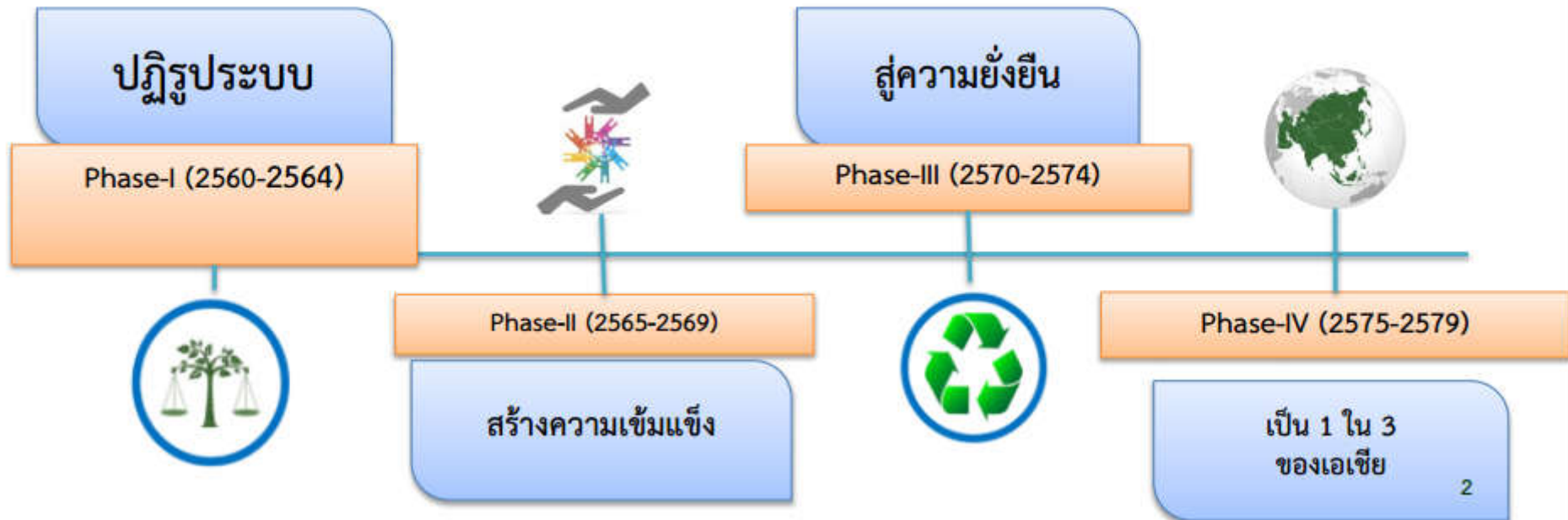
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(SDGs)



การบูรณาการ (Integrated)
องค์รวมและผสมผสาน
(Holistic & Comprehensive)
การมีส่วนร่วมของพหุภาคี (Multisectoral)
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิด

ทิศทางการวางแผน 20 ปี (4 Phase)



แผน 20 ปี กสธ.



กระทรวงสาธารณสุข
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH



เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ
ที่รวมพลังสังคม
เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ
อย่างมีส่วนร่วม
และยั่งยืน



CORE
VALUES!



MOPH

Mastery

People centered

Originality

Humility

เป้าหมาย



ประชาชนสุขภาพดี



เจ้าหน้าที่มีความสุข



ระบบสุขภาพยั่งยืน

People Excellence Strategy

เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย
Phase 4 (2575-2579)

Road map แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ
ระยะ 20 ปี (4 Phase)

ปฏิรูประบบ

Phase 1 (2560-2564)

HRH Transformation

- คนดี มีคุณค่า มีความสุข
- HRP - HRD
- HRM - HRN

สร้างความเข้มแข็ง

Phase 2 (2565-2569)

กำลังคนมีคุณภาพ เพียงพอ
กระจายอย่างทั่วถึง

สู่ความยั่งยืน

Phase 3 (2570-2574)

- ประชากรรัฐ
- เครือข่ายด้านสุขภาพมีความเข้มแข็ง

กำลังคน 4.0

- Professional
- Active HRH Network
- Innovative People

Happinometer/HPI ≥ 50

Accessibility } สัดส่วนอัตรากำลัง
Acceptability } ระหว่างเขต
Availability } ต่างกันไม่เกินร้อยละ 20
Quality }
เครือข่าย อสค. 4 ล้านครัวเรือน

Happinometer/HPI ≥ 56

Accessibility } สัดส่วนอัตรากำลัง
Acceptability } ระหว่างเขต
Availability } ต่างกันไม่เกินร้อยละ 15
Quality }
เครือข่าย อสค. 10 ล้านครัวเรือน

Happinometer/HPI ≥ 62

Accessibility } สัดส่วนอัตรากำลัง
Acceptability } ระหว่างเขต
Availability } ต่างกันไม่เกินร้อยละ 10
Quality }
เครือข่าย อสค. 16 ล้านครัวเรือน

Happinometer/HPI ≥ 70

Accessibility } สัดส่วนอัตรากำลัง
Acceptability } ระหว่างเขต
Availability } ต่างกันไม่เกินร้อยละ 5
Quality }
เครือข่าย อสค. 20 ล้านครัวเรือน

People Excellence Strategy

Road map แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ
ระยะ 5 ปี (5 Phases)

Happinometer



HPI



50%

- Active network
- Culture change

- Innovative People

- Career-path Development
- Successor

- PMS
- Learning Center

HRH Transformation

- HRH-MIS
- HRP
- Happiness
- ปรับค่าตอบแทน - Drive Core value MOPH

Stage 1
2560

Stage 2
2561

Stage 3
2562

Stage 4
2563

Stage 5
2564

มีความสุข

มีคุณค่า

คนดี

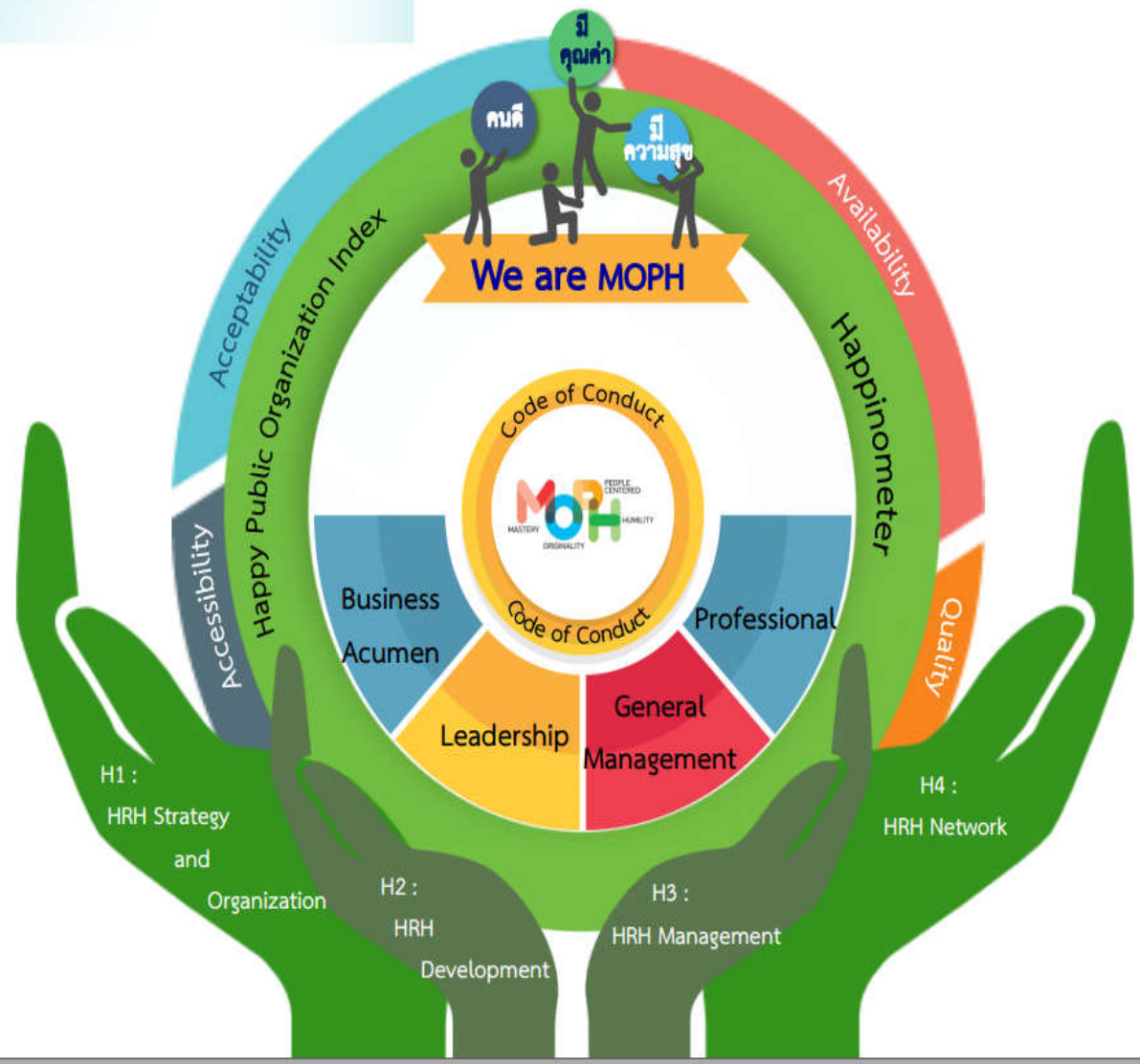
We are MOPH

กระทรวงสาธารณสุข
Ministry of Public Health



MOPH
MASTERY ORIGINALITY
PEOPLE CENTERED
HUMILITY

HRH Transformation Framework





ค่านิยมของ ก.สาธารณสุข คือ



หลักคุณธรรมและความเชื่อที่คนใน
ก.สาธารณสุข ถือปฏิบัติร่วมกัน

สิ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรม
ของคนใน ก.สาธารณสุข



สิ่งจำเป็นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ของ
ก.สาธารณสุข เป็นความจริง



แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MoPH Code of Conduct)



M

-  1. ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
-  2. ตรงต่อเวลา
ใช้เวลาให้คุ้มค่า/มีประสิทธิภาพ
-  3. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม
ปฏิเสธผลประโยชน์ทับซ้อน
-  4. ร่วมเป็นหูเป็นตา
ไม่อดทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ
-  5. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ
ให้กับประชาชน

O

-  6. เร่งสร้างสิ่งใหม่
ใส่ใจเรียนรู้

P

-  7. เข้าถึง ฟังได้
ใส่ใจบริการ
-  8. ใช้ทรัพยากรอย่างรู้
คุณค่า รักษาสิ่งแวดล้อม

H

-  9. รับฟังความเห็นต่าง
สร้างสัมพันธภาพที่น้อม

Training Development Framework



หมายเหตุ: หลักสูตร 1-12 เรียนทางระบบออนไลน์ของ สำนักงาน ก.พ.

สาธารณสุขร้อยเอ็ดองค์กรแห่งความสุข

<p>เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด</p>	<p>Target : บุคลากรสาธารณสุข 5 ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ทุกระดับ ทุกสายงาน</p> <p>KPI : ความสำเร็จของการดำเนินงานสร้างสุขคนทำงาน คะแนนรวม 5 คะแนน</p>			
<p>สถานการณ์</p>	<p>บุคลากรในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการส่งเสริมให้มีระบบ และสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้วยกระบวนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากร และสร้างความต่อเนื่อง ในระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงาน เพื่อให้อัตราการคงอยู่ของกำลังคนด้านสุขภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>			
<p>มาตรการ</p>	<p>เสริมสร้างความสุข แรงจูงใจในการธำรงรักษา/ การคงอยู่ของบุคลากร</p>			
<p>กิจกรรมหลัก</p>	<p>พัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข</p>			
<p>ระดับ ความสำเร็จ</p>	<p>ไตรมาส 1</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากดัชนีความสุขของ คนทำงาน มีการจัดทำแผนงาน / โครงการ/ สอดคล้องกับ ลำดับความสำคัญของ ปัญหา 	<p>ไตรมาส 2</p> <p>มีการ ดำเนินงานตาม แผนการ เสริมสร้าง ความสุของค์กร</p>	<p>ไตรมาส 3</p> <p>ความสุขมวลรวมของ คนในองค์กรเพิ่มขึ้น</p>	<p>ไตรมาส 4</p> <p>มีอัตราการคงอยู่ ของบุคลากรใน องค์กร มากกว่า ร้อยละ 90</p>

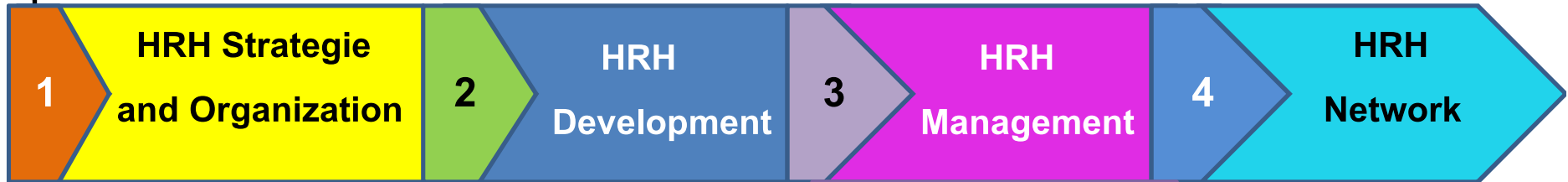


แผนพัฒนาบุคลากร



Action Plan

ยุทธศาสตร์ 4 H



มาตรการ

HR Governance

1.โครงการเสริมความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนกำลังคน

HR Planning

2.โครงการพัฒนากระบวนการวางแผนกำลังคน

HRH Information System

3.โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านสุขภาพ (HROPS)

Workforce Capability

โครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการด้านสุขภาพและบริบทของพื้นที่

โครงการจัดตั้ง LC

Talent HRH

โครงการสร้างระบบพี่เลี้ยง
โครงการพัฒนาผู้มี
ความสามารถพิเศษ(Talent)

Culture Change&Innovation

-ขับเคลื่อนค่านิยม MOPH
-- เสริมสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

Recruitment Process

•โครงการปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก(ทุกหน่วยงาน)

•โครงการSuccessor Planning

Retention Strategy & Happy Work Life

•โครงการธรรมาภิบาลบุคลากร: แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
•โครงการจัดการความสุขในองค์กร

Performance Management

•โครงการพัฒนาระบบบริหารผลงาน(PMS)

Strengthen informal HRH sector

•โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสุขภาพภาคประชาชน

Collaboration on HRH network

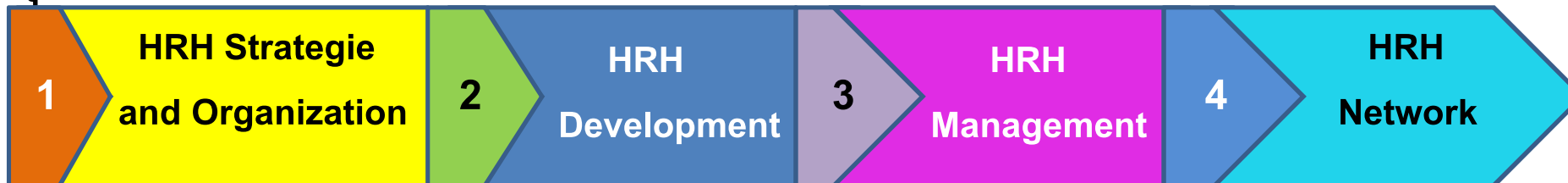
•โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายก ำลังคนด้านสุขภาพ

Corporate Communications

•โครงการการสื่อสารองค์กร

แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน ปี 2561 จังหวัดร้อยเอ็ด

ยุทธศาสตร์ 4 H



มาตรการ/กิจกรรมหลัก

1.การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	2.การเสริมสร้างแรงจูงใจในการธำรงรักษา/การคงอยู่ของบุคลากร	3.การสร้างความยั่งยืนในระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
<p>1.1 พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนระดับหน่วยงาน (HROPS)</p> <p>1.2 พัฒนาคุณภาพของข้อมูลการสูญเสียบุคลากร สาธารณสุขในระดับหน่วยงาน (HROPS)</p> <p>1.3 พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลกับโปรแกรม HROPS</p>	<p>2.1 การบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภาระงานของหน่วยงาน (การจัดคนลงตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง)</p> <p>2.2 เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร (แผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการด้านสุขภาพและบริบทของพื้นที่)</p> <p>2.3 พัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข</p> <p>2.4 มีการจัดการความเสี่ยงและความปลอดภัยของบุคลากร ในหน่วยงานทุกระดับ</p>	<p>3.1 พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคน (ศักยภาพกำลังคนสุขภาพภาคประชาชน/ความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ)</p> <p>3.2 พัฒนาระบบการติดตามผลการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ</p>



“คน”

คือทุกสิ่งทุกอย่าง

“คน”

คือทรัพย์สินอันทรงคุณค่า

ที่มีความสำคัญ

ต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร





M O P H