





**HR
4.0**

ติดต่ออาจารย์ให้
HR ยุค 4.0
ขับเคลื่อนพลวัตครั้งใหม่
สู่ความเป็นเลิศองค์กรใน
DISRUPTIVE WORLD

2/6/2019



HR meeting 1/62

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่



HR Goal/Action plan
ปี 2562

การประเมินผลงาน
วิชาการ

ติดตามรายชื่อตัวแทน
สายงาน ในการจัดทำ
WFP

HRD: 21st century skills
series 2

นวัตกรรมจังหวัดแพร่
(OPDC/ UNPSA)

Forum 2562



HR Goal/ Action plan ปี 2562

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ศสจ.แพร่



Future Events

Future Events



เป็นองค์หลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

Laws



ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2559 ที่ผ่านประชามติเมื่อ 7 ส.ค. 2559

ม.47

บุคคลยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ

ม.48

สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอด บุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

ม.55

เสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทย

ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ

ม.258

จัดให้มีระบบจัดการและกำจัดขยะมูลฝอย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ

มีระบบการแพทย์ปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวดูแลประชาชนในสัดส่วนที่เหมาะสม

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ



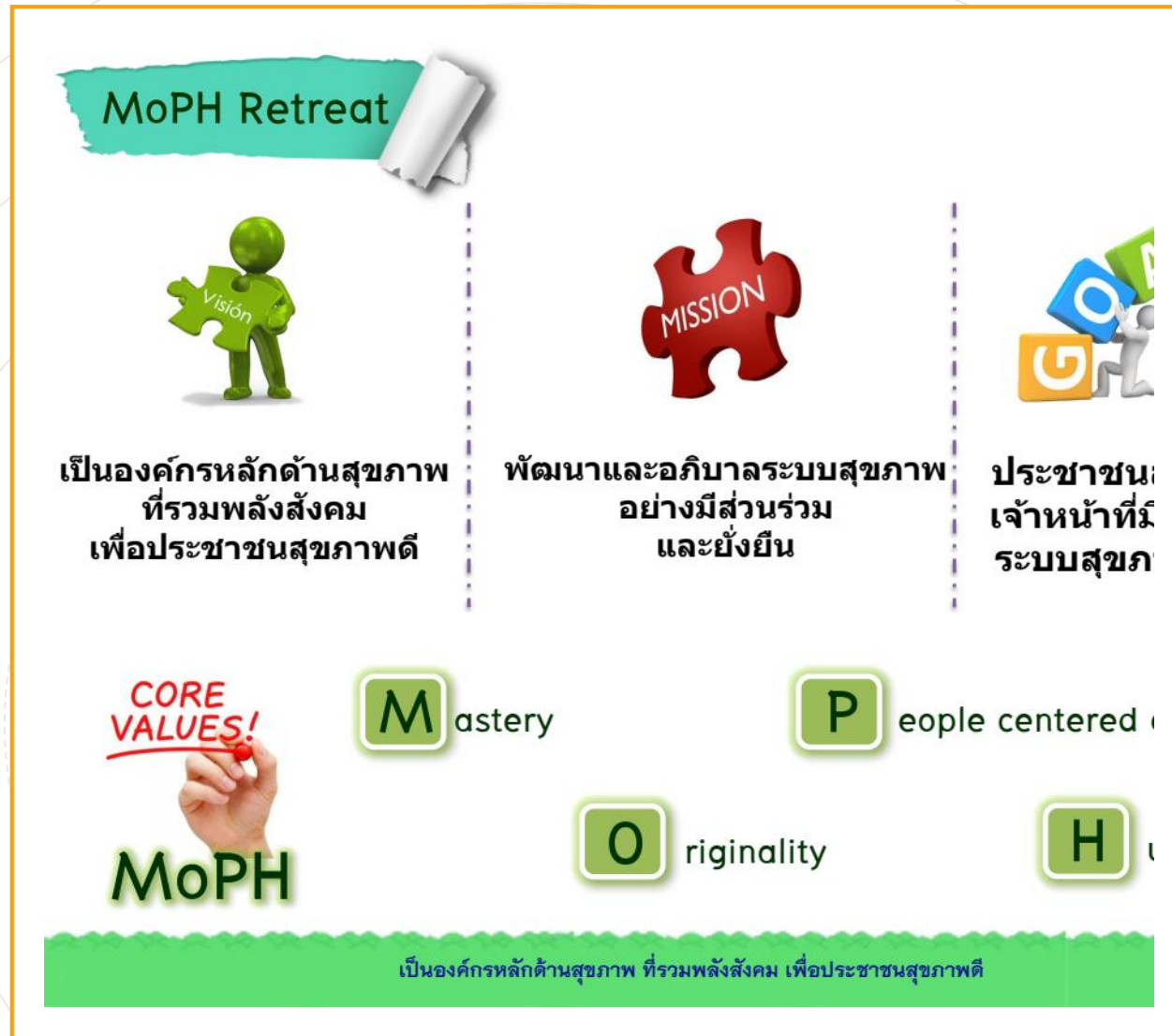
เป้าหมายการพัฒนา
ที่ยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals)



17 เป้าหมาย 169 เป้าประสงค์
พ.ศ.2558 → 2573

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี



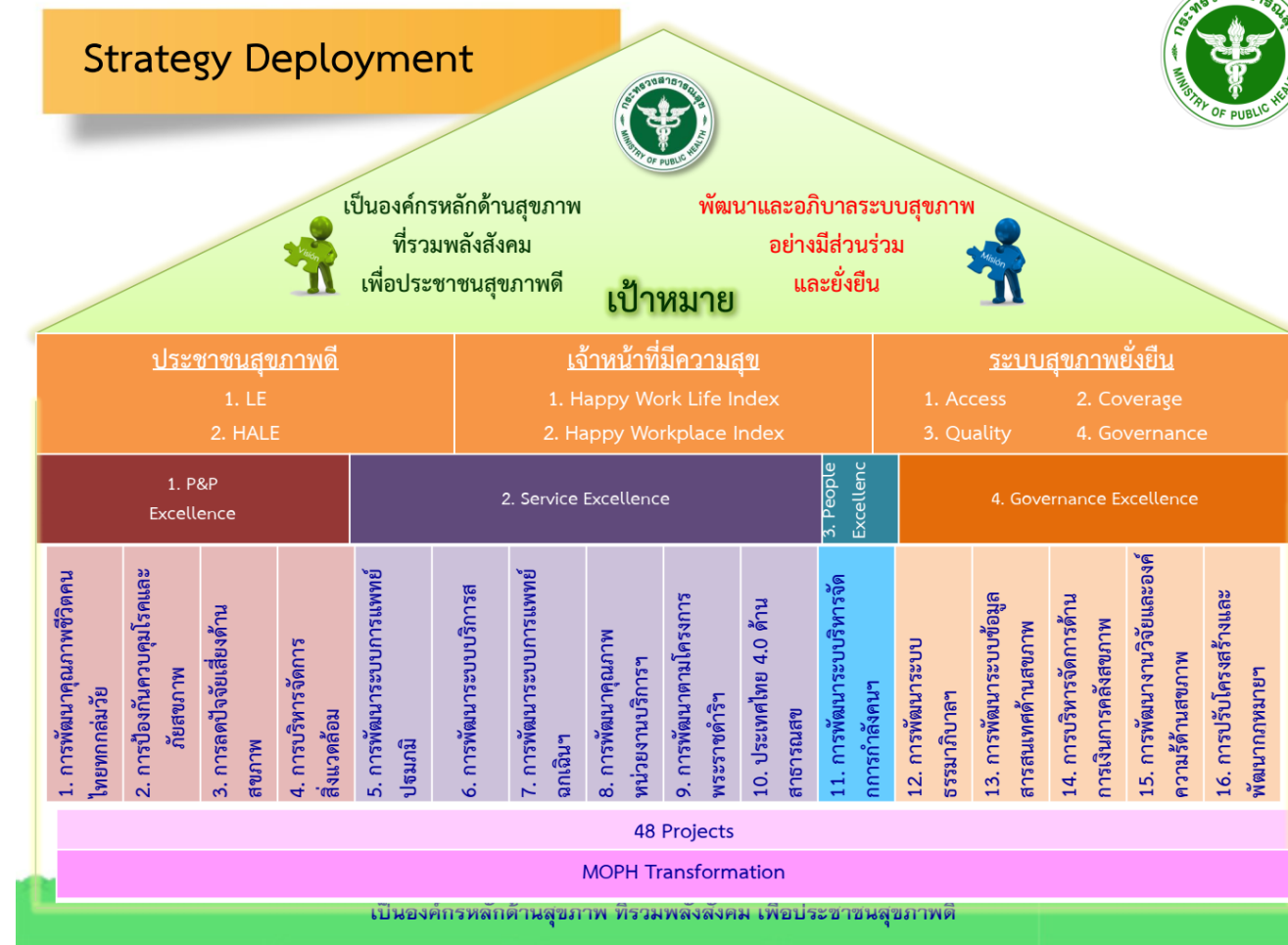
MOPH Retreat



Future Scenarios

MOPH Strategy Deployment

Strategy Deployment



People Excellence Strategy

People Excellence Strategy

กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคณเก่ง คนดี มีความสุข

People Strategy

H1

HRH Strategy and Organization
พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อน
งานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและ
ประสิทธิภาพ

1. HR Governance : พัฒนากลไก
การขับเคลื่อนและ การบริหาร
จัดการกำลังคน ให้เข้มแข็งและมี
เอกภาพ
2. HRP : วางแผนกำลังคนอย่าง
สอดคล้องกับการกิจและ
ตอบสนองความต้องการของ
ประชาชน
3. HRH Information System :
พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคน
ให้มีประสิทธิภาพ

H2

HRH Development
ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่าง
เพียงพอและมีคุณภาพ

1. Workforce capability :
พัฒนากำลังคนคุณภาพ
สอดคล้องกับการกิจและการ
เปลี่ยนแปลงของสังคม
2. Talent HRH : พัฒนาศักยภาพ
กำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ
3. Culture Change &
Innovation : เสริมสร้าง
วัฒนธรรมองค์กร การจัดการ
ความรู้และนวัตกรรม

H3

HRH Management
บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์
สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษา

1. Recruitment Process :
ปรับปรุงระบบการสรรหาและการ
คัดเลือก แต่งตั้ง ให้โปร่งใสและ
เป็นธรรม
2. Retention Strategy & Happy
Work life : พัฒนาระบบ
ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์
แรงจูงใจในการทำงาน และ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
อย่างเป็นธรรม
3. Performance Management
System: พัฒนาระบบบริหาร
ผลงาน

H4

HRH Network
สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้าน
สุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน

1. Strengthen informal HRH
sector : สร้างความเข้มแข็ง ของ
กำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม
Informal sector
2. Collaboration on HRH
network : สร้างเสริมการมี
ส่วนร่วมของภาคี เครือข่าย
กำลังคนด้านสุขภาพ
3. Corporate Communications:
การสื่อสารองค์กรที่มี
ประสิทธิภาพ

Core Value : MOPH

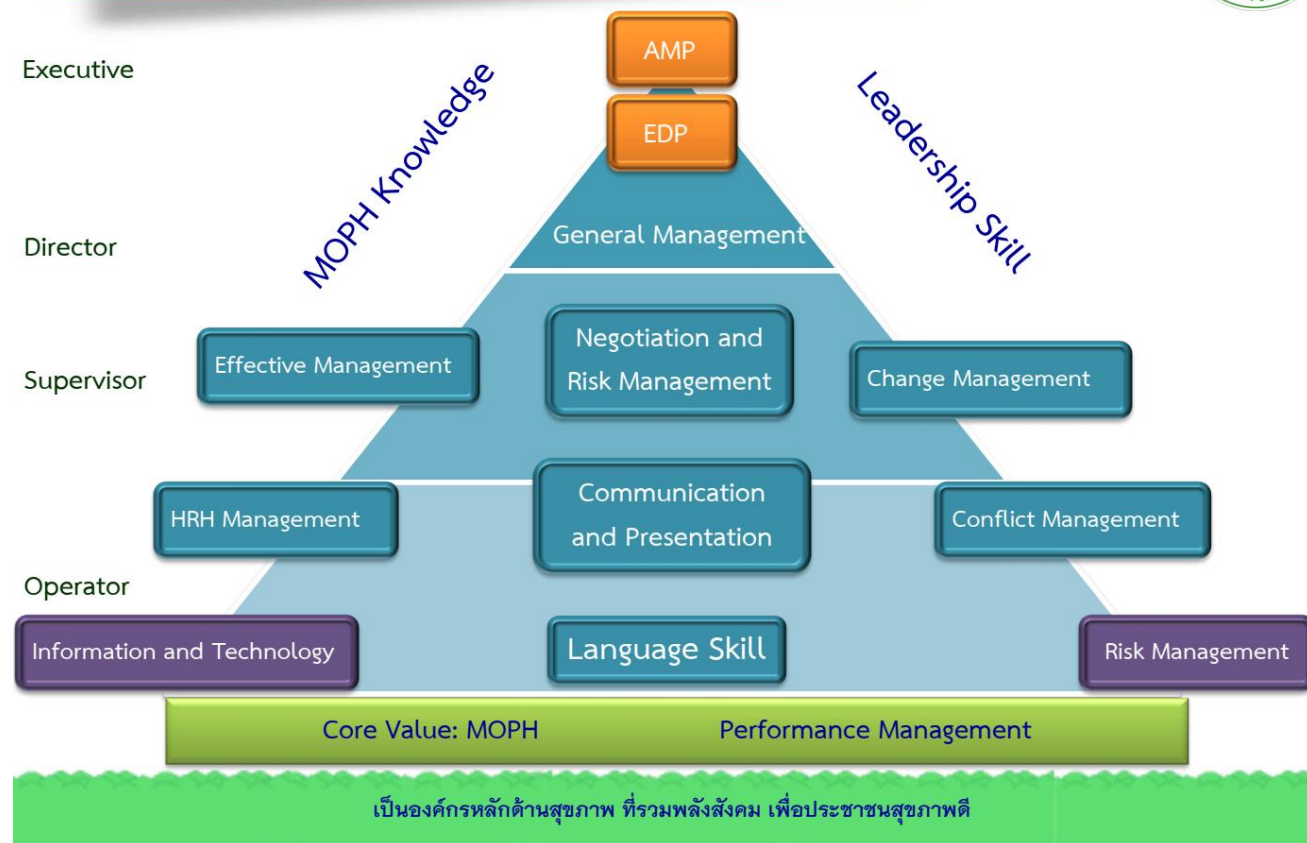
เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี





Training & Dev. framework

MOPH Training & Development Framework





Core Value

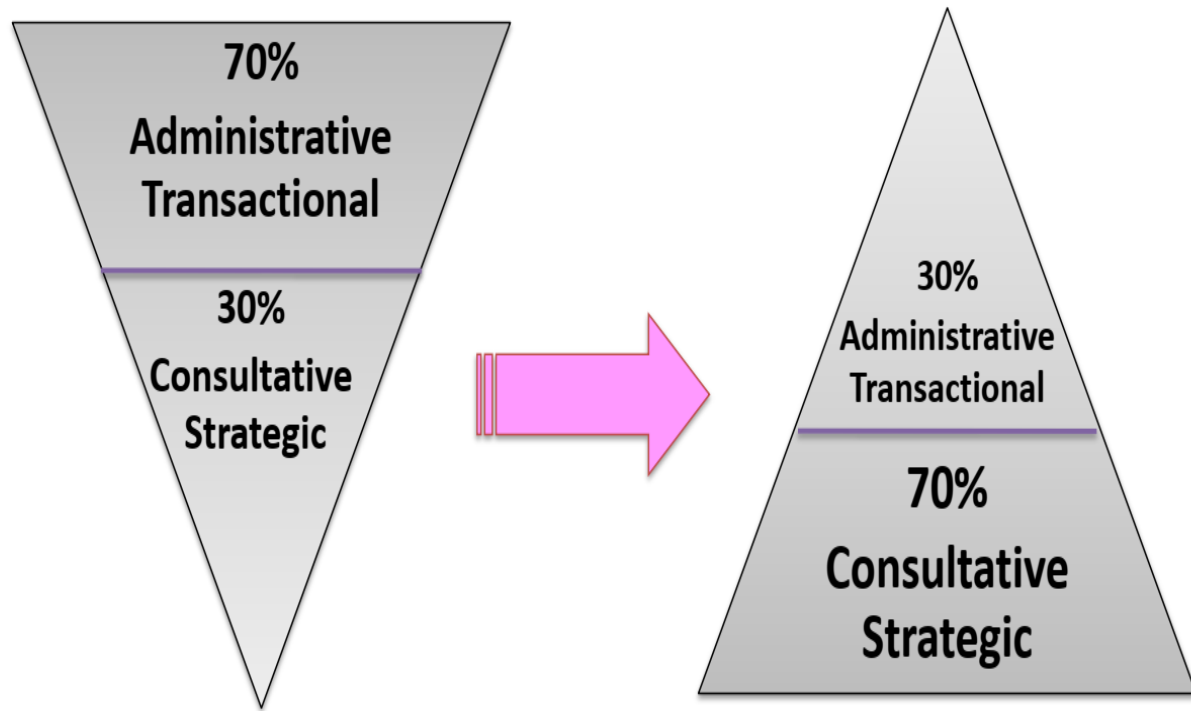
Core value



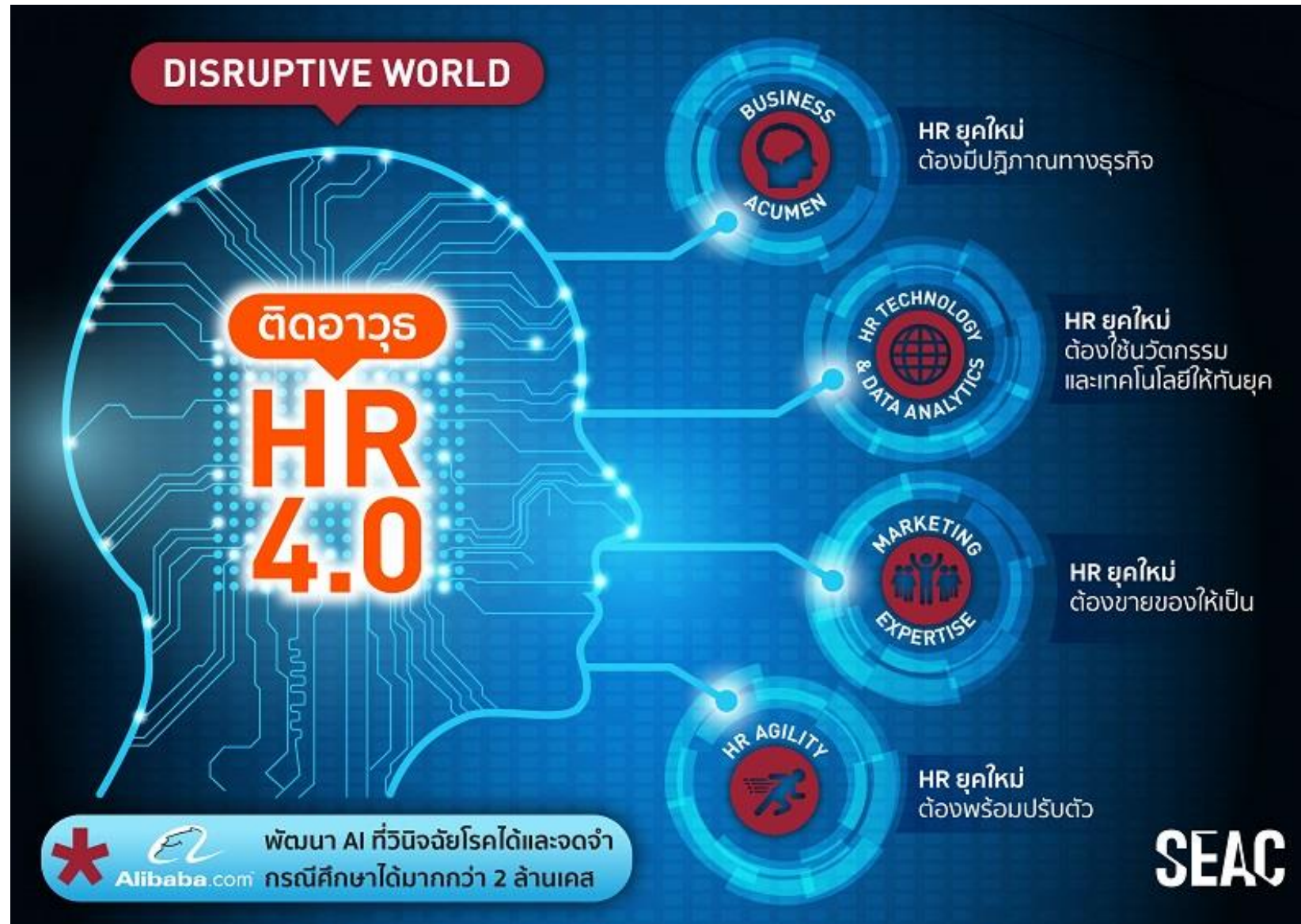
ความสำเร็จขององค์กร **ร้อยละ 30**
เกิดจากการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

ร่วมกันน้อมนำพระราชดำริมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร
เพื่อสานพลัง ขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายสูงสุด
“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี



HR Transformation



HR Goal/Action plan ปี 2562

แผนงานกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ 2562

กุมภาพันธ์

พ	ค
21	22

HR Blueprint
for change

เมษายน

พ	ค
25	26

Free for Idea

มิถุนายน

พ
6

เสริมสร้างความภาคภูมิใจผู้มีความ
ประพฤติดี และมีผลงานเป็นประโยชน์แก่
ราชการ

พ	ค
20	21

Happy Organization
Model

มีนาคม

พ
14

Dream come true

อ.
19

HR Meeting

พ	ค
21	22

21st Century Skill
(series2)

พ	ค
28	29

Innovation
Organization

กรกฎาคม

พ
25

HR Team Building

การประเมินผลงานวิชาการ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่

Work Risk

จังหวัด

- Time frame การทำงาน HR system
- ระบบการเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับผลกระทบจากสนจ.
- กระบวนการระหว่างเขต-สป. ซึ่งดูและภาพระบบใหญ่

อำเภอ

- การตรวจเล่มคัดเลือกและประเมิน
- การชี้แจง/สื่อสารบุคลากร

บุคลากร

- ความเข้าใจในระบบการทำงาน HR
- การติดตามของบุคลากร

“Workforce plan”

24-25 กุมภาพันธ์ 2562

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่

สายงานทั้งหมดในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

สายงานหลัก		สายงานสนับสนุน	
วิชาการ	ทั่วไป	วิชาการ	ทั่วไป
1. นายแพทย์	1. จพ.ทันตสาธารณสุข	1. นักจัดการงานทั่วไป	1. จพ.การเงินและบัญชี
2. ทันตแพทย์	2. จพ.เภสัชกรรม	2. นักทรัพยากรบุคคล	2. จพ.เครื่องคอมพิวเตอร์
3. เภสัชกร	3. จพ.รังสีการแพทย์	3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3. จพ.ธุรการ
4. นักเทคนิคการแพทย์	4. จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4. จพ.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์
5. นักโภชนาการ	5. จพ.เวชกิจฉุกเฉิน	5. นักวิชาการเงินและบัญชี	5. จพ.พัสดุ
6. นักรังสีการแพทย์	6. จพ.สาธารณสุข	6. นักวิชาการพัสดุ	6. จพ.เวชสถิติ
7. นักวิชาการสาธารณสุข	7. พยาบาลเทคนิค	7. นิติการ	7. จพ.สถิติ
8. นักกายภาพบำบัด	8. โภชนาการ		8. จพ.โสตทัศนศึกษา
9. พยาบาลวิชาชีพ			9. ช่างฝีมือทั่วไป
10. นักการแพทย์แผนไทย			10. ช่างไฟฟ้า
11. แพทย์แผนไทย			11. ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
			12. นายช่างเทคนิค
			13. นายช่างไฟฟ้า
			14. นายช่างโยธา

รายชื่อตัวแทนแต่ละสายงานในการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) สายวิชาชีพ และสายสนับสนุน (Back office) เพื่อจัดทำแผนอัตรา
กำลังคนด้านสุขภาพ 10 ปี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

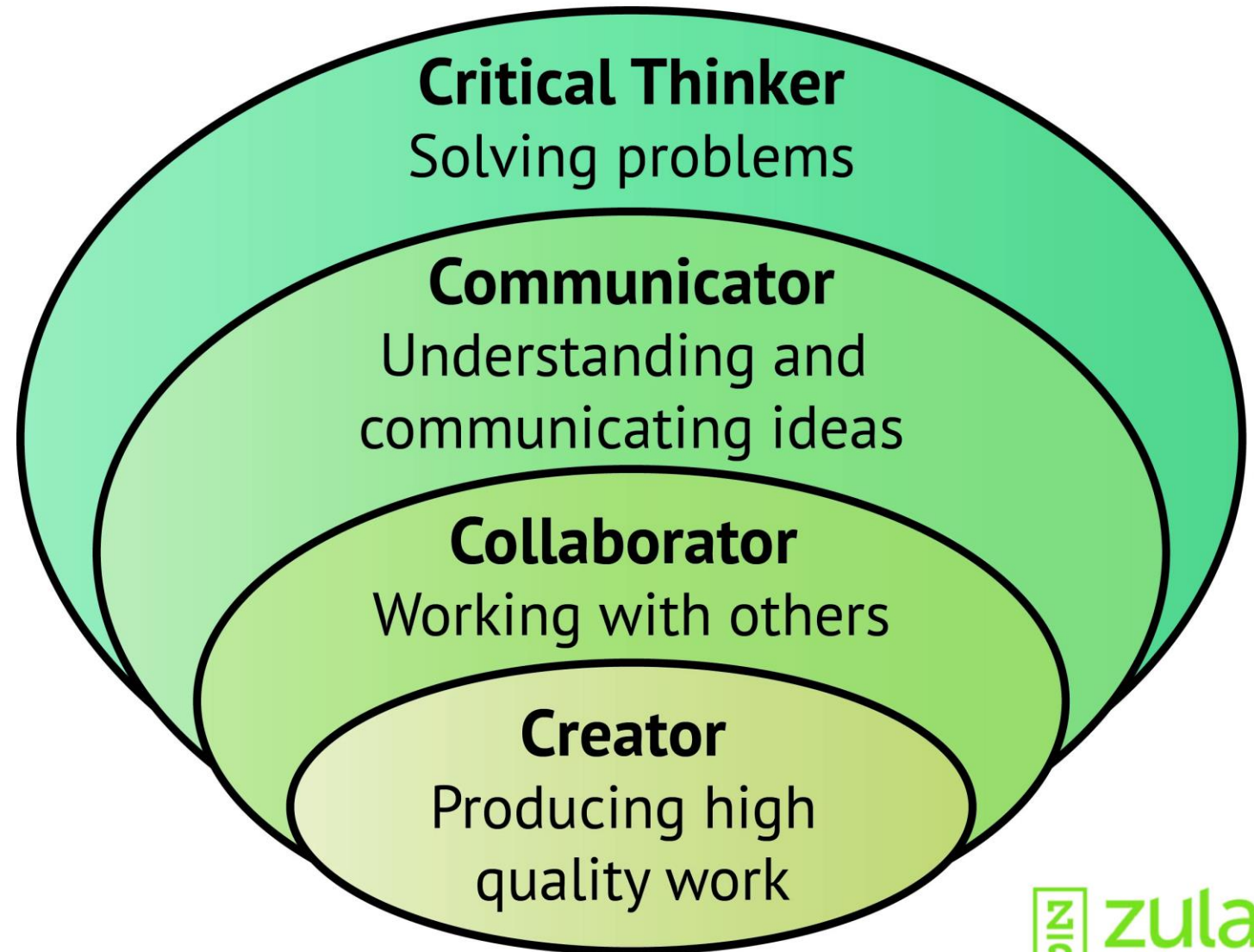
สายงานหลัก	ชื่อ - สกุล ตัวแทน	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	เบอร์โทร	ID line
1. นายแพทย์					
2. ทันตแพทย์/ จพ.ทันตสาธารณสุข					
3. เภสัชกร/ จพ.เภสัชกรรม					
4. นักเทคนิคการแพทย์/ จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	นายวิทยา แก้วพนา นางหทัยกาญจน์ รักสกุลแก้ว	นักเทคนิค ชก จพ.วิทย์ ชง.	รพ.หนองม่วงไข่ รพ.ร้องกวาง		
5. นักโภชนาการ/ โภชนากร					
6. นักรังสีการแพทย์/ จพ.รังสีการแพทย์					
7. นักวิชาการสาธารณสุข/ จพ.สาธารณสุข					
8. นักกายภาพบำบัด					
9. พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	น.ส.คัชรินทร์ วงศ์พุฒิ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	รพ.สอง		
10. แพทย์แผนไทย/ นักการแพทย์แผนไทย					
11. จพ.เวชกิจฉุกเฉิน					

รายชื่อตัวแทนแต่ละสายงานในการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) สายวิชาชีพ และสายสนับสนุน (Back office) เพื่อจัดทำแผนอัตรา
กำลังคนด้านสุขภาพ 10 ปี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

สายงานทั่วไป	ชื่อ - สกุล ตัวแทน	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	เบอร์โทร	ID line
1. นักจัดการงานทั่วไป					
2. นักทรัพยากรบุคคล					
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					
4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์/ จพ.เครื่องคอมพิวเตอร์					
5. นักวิชาการเงินและบัญชี/ จพ.การเงินและบัญชี					
6. นักวิชาการพัสดุ/ จพ.พัสดุ					
7. นิติการ					
8. จพ.ธุรการ					
9. จพ.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์					
10. จพ.เวชสถิติ					
11. จพ.สถิติ					
12. จพ.โสตทัศนศึกษา					
13. ช่างฝีมือทั่วไป					
14. ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์					
15. นายช่างเทคนิค					
16. นายช่างโยธา					

The Four Cs of 21st Century Skills

HRD: 21st century skills
series 2



Great Workplace

10 Steps to a Great Workplace

The simple points that can change workplaces and make them good places to be, and more productive too:

1. **Trust Your People.** (support instead approve)
2. **Make Your People Feel Good.**
3. **Give Freedom within Clear Guidelines.**
4. **Be Open and Transparent.** (More information means more people can take responsibility)
5. **Recruit for Attitude, Train for Skill.**
6. **Celebrate Mistakes.** (Create a truly no-blame culture)
7. **Community: Create Mutual Benefit.** (world-organization)
8. **Love Work, Get a Life.**
9. **Select Managers Who are Good at Managing.**
10. **Play To Your Strengths.**

"The Happy Manifesto: make your organisation a great place to work - now" is being launched on Monday 21st November, 6-8pm at Cass Business School, 106 Bunhill Row, London. EC1Y 8TZ. [Book tickets here.](#)

Trust people

13 behaviors of High – Trust people

Character

1. Talk straight
2. Demonstrate respect
3. Create transparency
4. Right wrong
5. Show loyalty

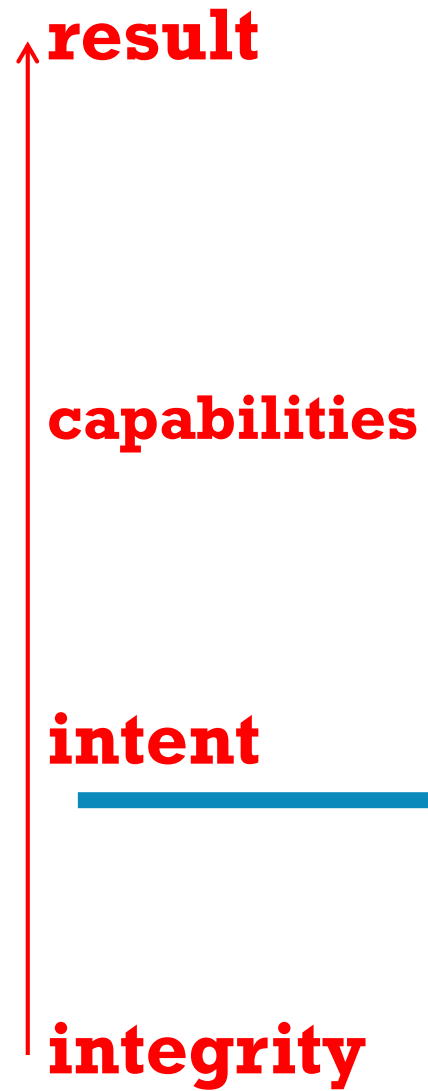
Competence

6. Deliver results
7. Get better
8. Confront reality
9. Clarify expectation
10. Practice accountability

Character & Competence

11. Listen first
12. keep commitment
13. Extend trust

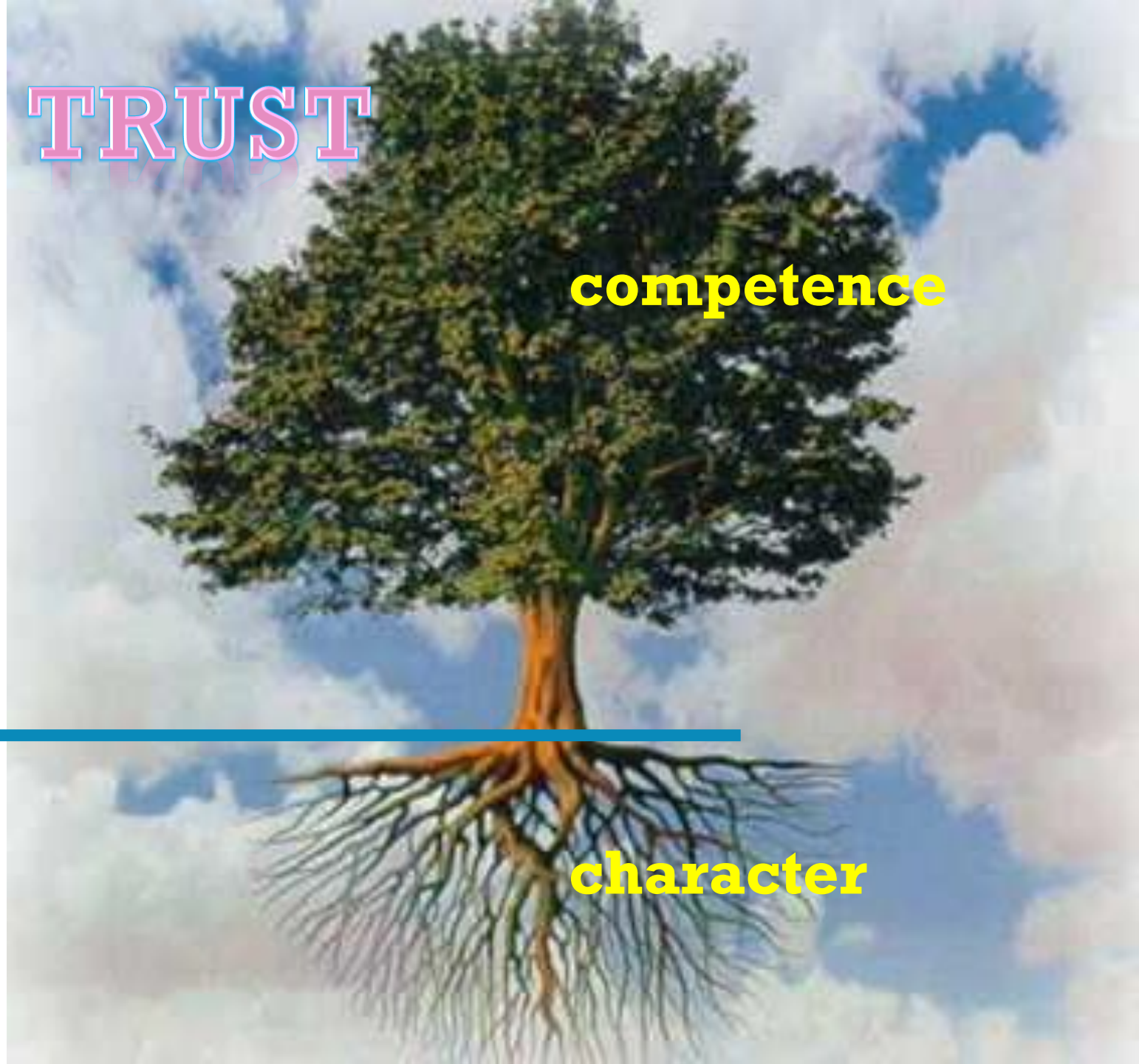
The 4 cores of credibility



TRUST

competence

character



Then, we defined *leadership* as
“A Mystic Quality of Characteristic of
A Person”

Not everybody owns this power.



นวัตกรรมจังหวัดแพร่ (OPDC/ UNPSA)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่

ชื่อนวัตกรรม



ศูนย์บริการอุปกรณ์ทางการแพทย์และกายอุปกรณ์
จังหวัดแพร่เพื่อผู้พิการและผู้ป่วยติดเตียง
**Phrae(Provincial) Medical Center Prosthetic
& Orthosis for disable and bedridden people.**



นวัตกรรมการจังหวัดแพร่ ปี 2562

Forum 2562

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่

Change



Facebook Live

มองเผิน ๆ ไม่ต่างจาก YouTube แต่ความจริงมันคือ
การถ่ายทอดสด พูดบ๊ีบ มีคนฟัง แล้ว Comment ได้เลย
และยังทำเป็น VDO ได้อีก (เหมือนเป็นเจ้าของช่องส่วนตัว)

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี





เรียนรู้อะไรจากการทำธุรกิจของ Mark Zuckerberg

Change

Change

- 1) ไม่หยุดนิ่งกับความสำเร็จเดิม
- 2) การแก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ให้ลูกค้า
- 3) ต้องเข้าใจลูกค้า

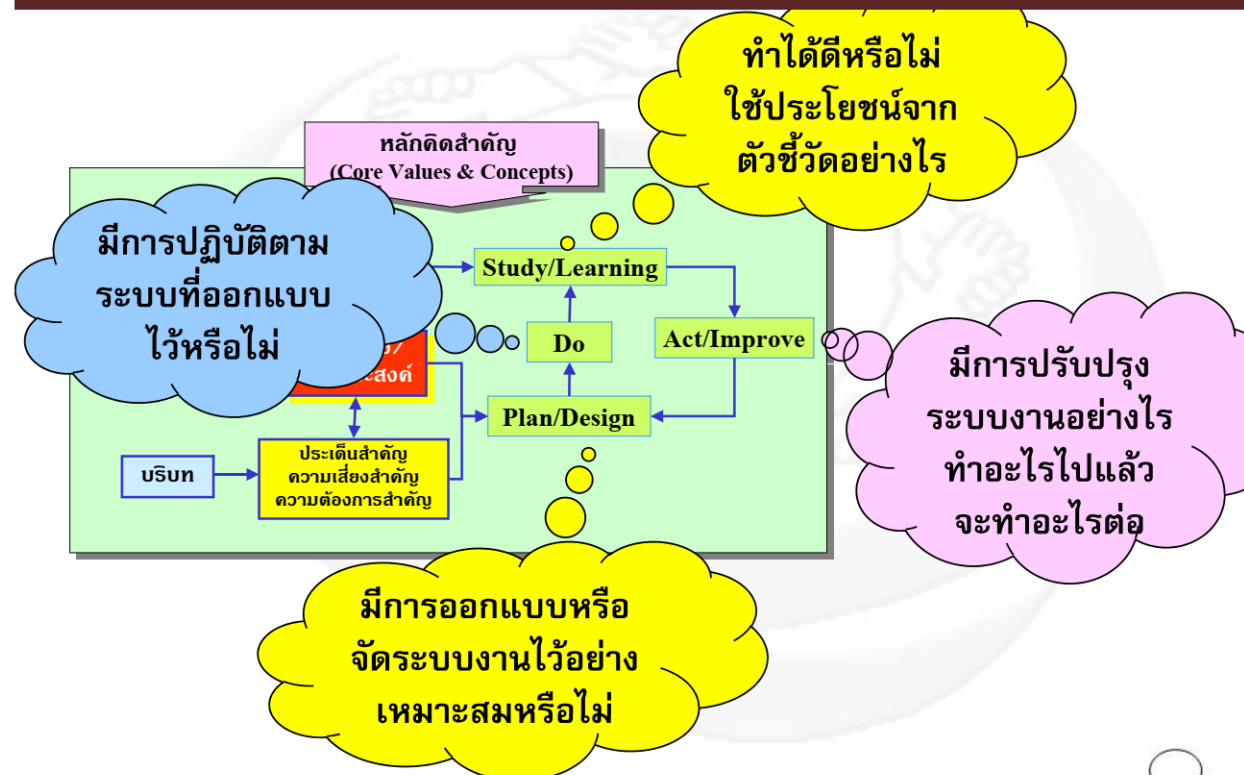
Change

Uber ขับเคลื่อน กรุงเทพ

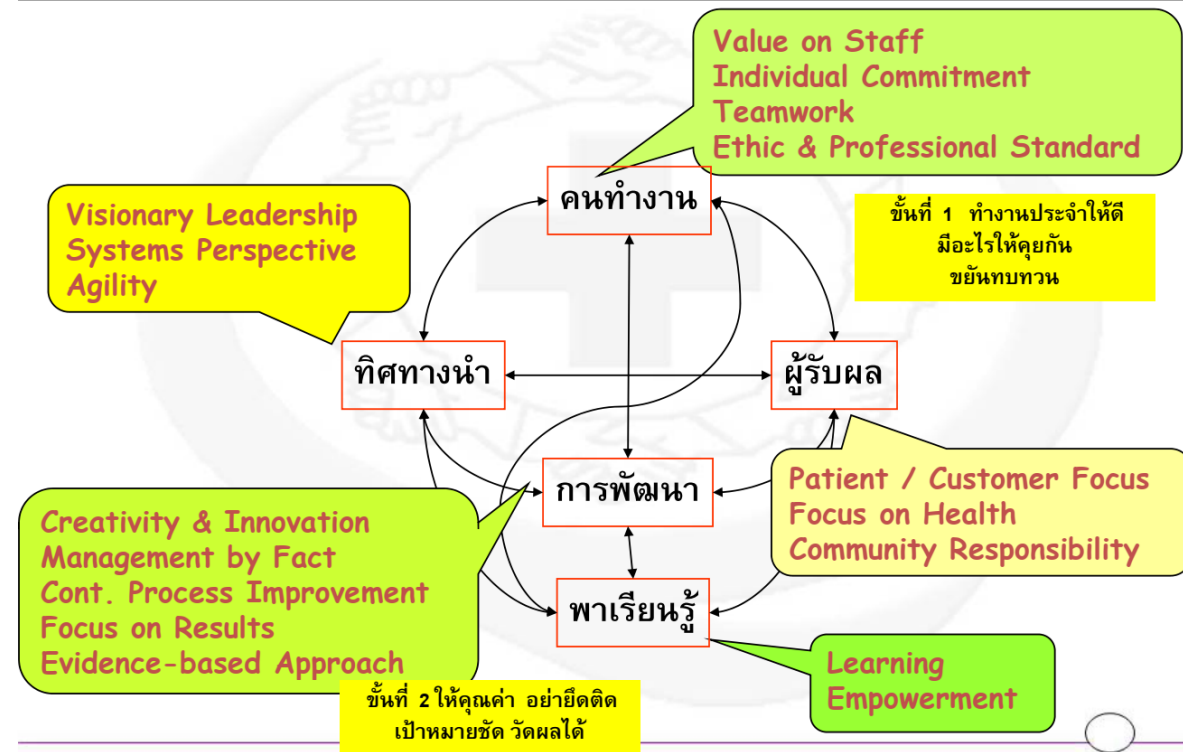


- รถของคุณ แบบออนดีมานด์ ไม่ต้องจองล่วงหน้า => ไม่ว่าคุณจะได้เดินทางไปทำงาน ไปสนามบิน หรือออกนอกเมือง Uber ก็จะเชื่อมต่อกับการเดินทางที่ไว้ใจได้ภายในไม่กี่นาที กดปุ่มเดียว รถก็จะมารับคุณถึงที่ คนขับของคุณรู้ว่าจะต้องไปที่ไหน ชำระเป็นเงินสดหรือชำระด้วยบัตรก็ได้
- **uberX => Uber** ในราคาที่ถูกลงและถูกกว่าค่าโดยสารแท็กซี่เสียอีก!

PDSA = 3P



ค่านิยมและแนวคิดหลัก





ข้อเสนอวิธีการทำงาน

- การมีส่วนร่วม & ความเป็นเจ้าของ (อย่างสร้างสรรค์)
- ทำไป & เรียนรู้ไป (บุคคล & องค์กรแห่งการเรียนรู้)
=> PDCA
- ดึงกันได้แบบพื้ๆน้องๆ (สมอง + หัวใจ) => ใช้พลัง
"เครือข่าย"
- ต้องกล้า "คิดนอกกรอบ" "ทำในสิ่งที่ไม่เคย"

10 ขั้นตอนสร้างความผูกพันองค์กร

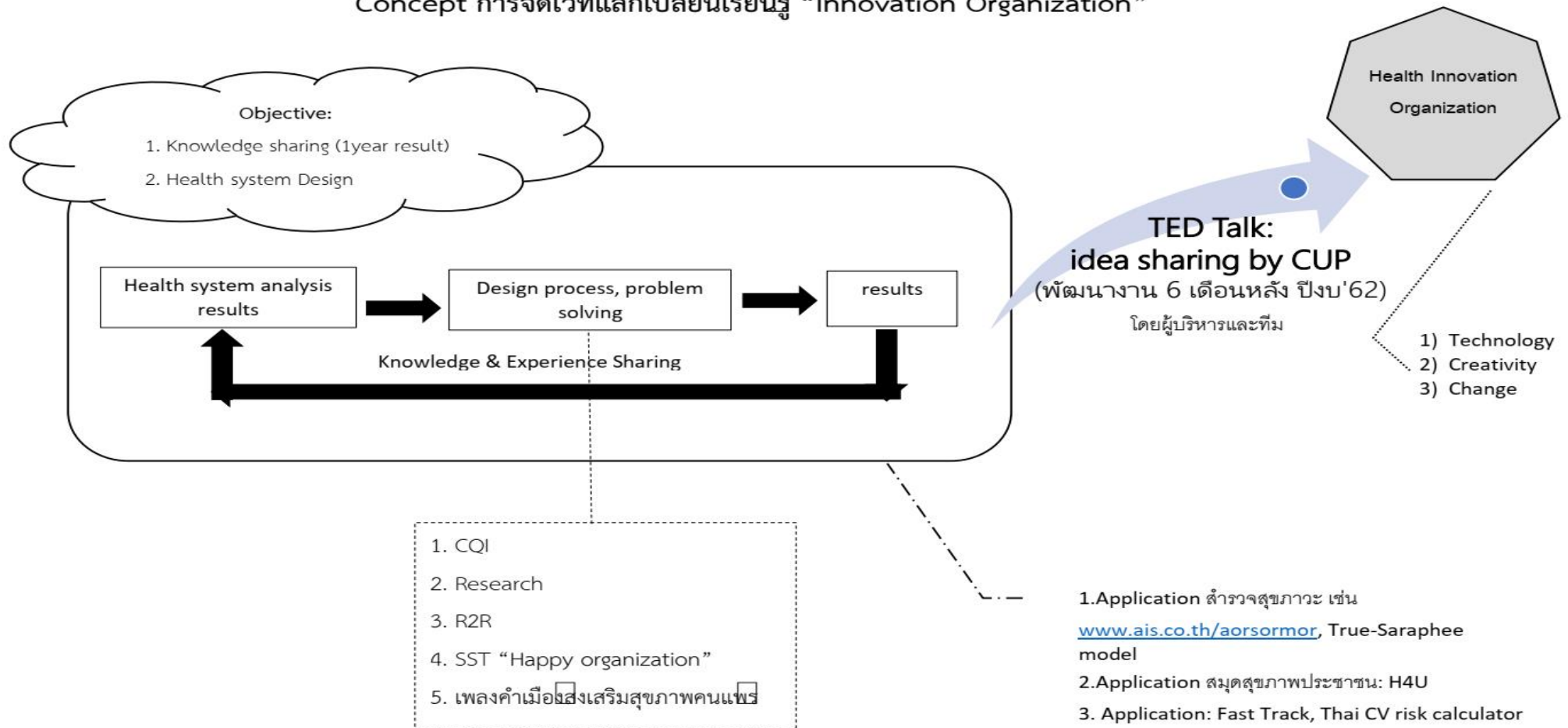
1. เอาผลงานเป็นที่ตั้ง
2. เริ่มที่ผู้บริหารก่อน
3. สร้างความผูกพันกับหัวหน้างาน
4. โฟกัสที่การสื่อสาร
5. สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล
6. สร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ
7. สร้างวิธีการให้คำแนะนำดีชม
8. เสริมแรงและให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดี
9. คอยสนับสนุนและชี้ทาง
10. จ้างคนที่เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร



MedCMU

Faculty of Medicine, Chiang Mai University, Chiang Mai, THAILAND.

Concept การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “Innovation Organization”



Create by PPH HR 2019 @28Jan19



Share idea

ปฏิทินกิจกรรม (ร่าง)

