

แผนการดำเนินงานตามนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โดยยึดหลักบริหารด้วย “คนสำราญ งานสำเร็จ” โดยเชื่อมโยงแนวทางการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แผลกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (HR Scorecard) ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Quality of Work Life and Happiness) ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ รวมทั้งค่านิยมองค์กร (Core Value) ส.บ.ส.: สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ บริการด้วยใจ ใฝ่สามัคคี และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หลักแนวคิด Happy Workplace ๘ ประการ จึงกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพควบคู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ ๓ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคี
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้กับบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
๒. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ มีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน
๓. ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี
๔. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๖๔) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริม ให้มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อม การทำงานให้ เหมาะสม /เสริมสร้าง บรรยากาศที่ดี ในการทำงานและ อำนวยความสะดวก ให้บุคลากรทำงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ /มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ๒. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงาน และอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้ง ในการจัดระเบียบ สถานที่ทำงาน	กิจกรรม ๕ ส.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ
		ร้อยละของ หน่วยงานใน การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้ทันสมัยภายใน สำนักงาน	การจัดหา ซ่อม บำรุง เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เพียงพอ ในการทำงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไปและแผนงาน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้ หน่วยงานเกิด การพัฒนาระบบ และวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จัดระบบและวิธีการ ทำงานที่เหมาะสม และชัดเจน เพื่อ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ทำงาน	ร้อยละของทีมงาน ที่มีการจัดทำคู่มือ หรือแนวทาง ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	การจัดทำคู่มือ/ แนวทาง การปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมให้ หน่วยงาน ดำเนินการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	มีหลักเกณฑ์และ วิธีดำเนินการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน กลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	การจัดทำแผน กลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไปและแผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้ หน่วยงาน ดำเนินการ สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากร มีสุขภาพที่ดี	๑. บุคลากร มีความรู้ ความสามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพ ของตนเองและ ครอบครัว	จำนวนเจ้าหน้าที่ ในการเข้าร่วม กิจกรรม	กิจกรรม ตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ
	๒. บุคลากร มีความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหาร จัดการความเครียด ของตนเองและ ครอบครัว	จำนวนเจ้าหน้าที่ ในการเข้าร่วม กิจกรรม	กิจกรรม ออกกำลังกาย ทุกวันพุธ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ
	๓. บุคลากร และครอบครัว มีสุขภาพที่ดี สามารถลด ค่าใช้จ่ายในการ รักษาพยาบาล					

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักและความสามัคคี รวมทั้งความภาคภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรที่เหมาะสม กับลักษณะงาน ให้บุคลากร มีความเชื่อถือและ ไว้วางใจใน การทำงาน ร่วมกัน	หน่วยงาน มีวัฒนธรรมและ ค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ บุคลากรเชื่อถือ และไว้วางใจใน การทำงานร่วมกัน	จำนวนเจ้าหน้าที่ ร่วมกันแต่งกาย ตามที่กำหนด	การแต่งกาย ชุดเครื่องแบบ ราชการในวันจันทร์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ
			การแต่งกาย ชุดกีฬาในวันพุธ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริม บุคลากรให้มี จิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคี ภายในองค์กร	บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกัน ทำงานมากขึ้น	จำนวนเจ้าหน้าที่ ร่วมกันออกกำลังกาย ทุกวันพุธ	ออกกำลังกาย ทุกวันพุธ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ
		จำนวนเจ้าหน้าที่ ร่วมกิจกรรม ๕ ส. เดือนละ ๑ ครั้ง	กิจกรรม ๕ ส.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	ทุกกลุ่มงานฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงด้านเศรษฐกิจและดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการออม และการบริหาร จัดการด้านการเงิน ให้กับบุคลากร	๑. บุคลากร มีความรู้ด้านการ บริหารจัดการ ด้านการเงินและ การออม ๒. บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการ เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการบริหาร จัดการด้านการเงิน และการออม	กิจกรรมให้ความรู้ จากผู้เชี่ยวชาญ หรือความรู้จาก สถาบันการเงิน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไปและแผนงาน
		จำนวนกิจกรรม ที่เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับ การดำเนินชีวิต ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	กิจกรรมส่งเสริม การดำเนินชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไปและแผนงาน