



ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

แผนการดำเนินงานตามนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๔)

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

.....

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 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) ปี๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ รวมทั้งค่านิยมองค์กร (Core Value) ส.บ.ส. : สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ บริการด้วยใจ ใฝ่สามัคคี และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หลักแนวคิด Happy Workplace ๘ ประการ จึงกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพควบคู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการทำงาน	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านชีวิตส่วนตัว	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสังคม	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคี
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านเศรษฐกิจ	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้กับบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๒. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ มีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

๓. ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี

๔. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

และเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๔) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรต่อไป

.....

แผนพัฒนาบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งหรือจำนวนกิจกรรมในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	กิจกรรม ๕ ส.เพื่อจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	√	√	-	ทุกกลุ่มงานฯ
		ร้อยละของหน่วยงานในการจัดหา ปรับปรุงเครื่องอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการทำงาน	การจัดทำ ปรับปรุงเครื่องอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการทำงาน	√	√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากร	จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและ	ร้อยละของกลุ่มงานที่มีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน	การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน	√	√	-	ทุกกลุ่มงานฯ

สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ประสิทธิผลในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)		√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)		√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
		ระดับความสำเร็จของการนำแผนทางเดินสายอาชีพมาใช้	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)		√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้อุคลากรมีสุขภาพที่ดี	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถดูแล ป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ๒. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว ๓. บุคลากรและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมมีความพึงพอใจระดับดีขึ้นไป	กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี	√	√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
		ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	กิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธ อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๒ ครั้ง	√	√		กลุ่มสุขภาพภาคประชาชนและพัฒนาพฤติกกรมสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักและความสามัคคี รวมทั้งความภาคภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	หน่วยงานมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมและเสริมสร้างให้บุคลากรเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ร่วมกันแต่งกายตามที่กำหนด	การแต่งการในชุดเครื่องแบบราชการในวันจันทร์	√	√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
			การแต่งกายในชุดกีฬาในวันพุธ	√	√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
			การแต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองในวันศุกร์	√	√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคีภายในองค์กร	บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา	กิจกรรมกีฬาสามัคคีสัมพันธ์	√	√		ทุกกลุ่มงานฯ
		ร้อยละความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน	√	√		ทุกกลุ่มงานฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงด้านเศรษฐกิจและดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการออมและ การบริหารจัดการด้าน การเงินให้กับบุคลากร	๑. บุคลากรมีความรู้ด้าน การบริหารจัดการด้าน การเงินและการออม ๒. บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจและดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการเงินและการออม	กิจกรรมให้ความรู้จาก ผู้เชี่ยวชาญหรือความรู้จาก สถาบันการเงิน		√	-	กลุ่มบริหารงานทั่วไป และแผนงาน
		จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กิจกรรมส่งเสริมการดำเนิน ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง		√		กลุ่มบริหารงานทั่วไป และแผนงาน