

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรบริหารจัดการระบบสุขภาพต้นแบบ สถานบริการมีคุณภาพมาตรฐาน บุคลากรมีสมรรถนะและความสุข ประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
๓. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ ในเขตจังหวัด
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ค่านิยมร่วม (Core Value)

“MOPH2U”

M : Mastery คือ เป็นนายตนเอง

O : Originality คือ เร่งสร้างสิ่งใหม่

P : People centered approach คือ ใส่ใจประชาชน

H : Humility คือ ถ่อมตนอ่อนน้อม

U : Unity คือ สามัคคี พร้อมใจ

U : Uthaithani Style คือ ใช้ชีวิตพอเพียง

เป้าประสงค์รวม (Ultimate Goal)

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค (Promotion Prevention & Protection Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาในด้านการสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างสรรค์ความเป็นเลิศในระบบบริการสุขภาพ (Service Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและสร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (People Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ (Governance Excellence)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. ๒๕๖๖

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	≤๓	๔-๖	๗-๙	๑๐-๑๒	≥๑๓	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	≤๓๐	๓๑-๓๙	๔๐-๔๙	๕๐-๕๙	≥๖๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		<๑๐	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	๒๐-๒๔	≥๒๕	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำกรอบสิ่งสมประสงค์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ ๔)	- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	>๑๖	๑๓-๑๖	๙-๑๒	๕-๘	<๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)		<๖๐	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	- การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>๑๖	๑๓-๑๖	๙-๑๒	๕-๘	<๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ จำนวนวันในการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) (ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		≥๖๐	๕๐-๕๙	๔๐-๔๙	๓๑-๓๙	≤๓๐	

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒๑ จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินการ (เป้าหมาย ๑๘ กระบวนการ)	- พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล							กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง							กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และสร้างรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และสร้างรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ หน่วยงานมีระบบคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และสร้างรักษากำลังคนคุณภาพ							กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		๒.๑.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร								
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมในการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้ผลการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (TTA)	- เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล							กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ					
				๑	๒	๓	๔	๕						
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	- ส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	กลุ่มงานบริหาร					
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	- ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	≤๔๙	๕๐-๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	≥๘๐	ทรัพยากรบุคคล					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน														
๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	- การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	≤๖๙	๗๐-๗๙	๗๕-๗๙	๘๐-๘๙	≥๘๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล					
		๑.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม								≤๖๙	๗๐-๗๙	๗๕-๗๙	๘๐-๘๙	≥๘๕
		๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร								≤๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	≥๕๐

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		≤๖๙	๗๐-๗๔	๗๕-๗๙	๘๐-๘๔	≥๘๕	กลุ่มงานบริหาร
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)		≤๕๔	๕๕-๕๙	๖๐-๖๔	๖๕-๖๙	≥๗๐	ทรัพยากรบุคคล
		๑.๔.๒ จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๒๐)		≤๔	๕-๙	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	≥๒๐	


แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ จำนวน (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
พัฒนาบุคลากร สาธารณสุข ส่งเสริม แห่งความสุข	บุคลากรของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ทำงานอย่างมีความสุข และจิต สัมดลชีวิตในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ ผู้พันในองค์กร ๒. โครงการคิดบวก สร้างพลังใน การทำงาน (Positive Thinking) ๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรเพื่อตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๔. โครงการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ (Effective Communication) ๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ผู้สูงอายุ ๖. การประชุมวิชาการกระทรวง สาธารณสุข ๗. ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก หน่วยงาน/ข้าราชการดีเด่น/ คนดีศรีสาธารณสุข ๘. ประชุมคณะทำงานพัฒนา บุคลากร (HRD)	๑๐๐					↔							๒๐,๘๐๐	ณัชชากร วงษ์วิทยา	
			๕๐													๕๑,๓๐๐	วัฒนา วิสิทธิ์โชค
			๕๐													๒๕,๕๐๐	วัฒนา วิสิทธิ์โชค
			๕๐													๕๑,๓๐๐	วัฒนา วิสิทธิ์โชค
			๕๐													๕๑,๓๐๐	ณัชชากร วงษ์วิทยา
			๑๐													๘๐,๐๐๐	ณัชชากร วงษ์วิทยา
			๔๐													๔,๘๐๐	ณัชชากร วงษ์วิทยา
			๓๒													๑๕,๓๖๐	ณัชชากร วงษ์วิทยา

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ จำนวน (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
		๙. การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้น	๒									↔					๔๐,๐๐๐	ณิชชวกร วงษ์วิทยา
		๑๐. การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ระดับกลาง	๓									↔					๙๖,๐๐๐	ณิชชวกร วงษ์วิทยา

ลงชื่อ.....นางชวกร วงษ์วิทยา.....ผู้จัดทำ
(นางสาวณิชชวกร วงษ์วิทยา)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบ
(นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ
(นายมนต์ชัย อโณวรรณพันธ์).....
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) รักษาการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี