

## แผนการดำเนินงานตามนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

### ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ด้วยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องเป็นคนดีคนเก่ง มีความสุข โดยยึดหลักบริหารด้วย “คนสำราญ งานสำเร็จ” โดยเชื่อมโยงแนวทางการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (HR Scorecard) ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๖ รวมทั้งค่านิยมองค์กร (Core Value) ส.บ.ส : สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ บริการด้วยใจ ใฝ่สามัคคี และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาชีวิตโดยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคล (HR Scorecard) มิติ ที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หลักแนวคิด Happy Workplace ๘ ประการจึงกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพควบคู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑.การพัฒนาชีวิตด้านการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ ๓ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือ และไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคี
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้กับบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างมีคุณภาพ	ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ/มีบรรยากาศที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	กิจกรรม ๕ ส.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	ทุกกลุ่มฯ
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จัดระบบ และวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	ร้อยละของกลุ่มงานที่มีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน	การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	ทุกกลุ่มฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อเชิดชูเกียรติสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	มีบุคลากรได้รับการเชิดชูจากหน่วยงานอย่างน้อย ๑ คน ในแต่ละงบประมาณ	ส่งบุคลากรเข้าร่วมประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	ทุกกลุ่มฯ

แผนพัฒนาบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ ๒๕๖๖

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑.บุคลากรมีความรู้ความสามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ๒.บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว ๓.บุคลากรและครอบครัวมีสุขภาพที่ดีสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	จำนวนเจ้าหน้าที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	ทุกกลุ่มฯ
		-	-	-	-	-

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักและความสามัคคี รวมทั้งความภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	หน่วยงานมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมและเสริมสร้างให้บุคลากรเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	จำนวนเจ้าหน้าที่ร่วมกันแต่งกายตามที่กำหนด	การแต่งกายชุดเครื่องแบบราชการในวันจันทร์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	ทุกกลุ่มฯ
			การแต่งกายวันพุธ ชุด To be Number one วันพฤหัสบดี ชุด ๒๐ ปี กรม วันศุกร์ ชุดผ้าไทย			
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึก มีความรักและความสามัคคี	บุคลากรมีความรักความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	เจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมกิจกรรมเพื่อสุขภาพและส่งเสริมความสามัคคี	การแข่งขันกีฬาประจำปี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	ทุกกลุ่มฯ

#### ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงด้านเศรษฐกิจและดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้กับบุคลากร	บุคลากรกรมความรู้ความเข้าใจและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	ทุกกลุ่มฯ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
๒. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ มีความภาคภูมิใจ
๓. ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี
๔. บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ต่อไป