

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรบริหารจัดการระบบสุขภาพต้นแบบ สถานบริการมีคุณภาพมาตรฐาน บุคลากรมีสมรรถนะ และความสุข ประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ (Mission)

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
- ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
- กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
- พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ ในเขตอำเภอ
- 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 ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	≤๓	๔-๖	๗-๙	๑๐-๑๒	≥๑๓	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี		≤๓	๔-๖	๗-๙	๑๐-๑๒	≥๑๓	
๒. การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี เพื่อให้สอดคล้องกับการรองรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี	การพัฒนาบุคลากรได้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	
๓. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการ และการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากร	การเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่สูญเสียและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	≤๑	๒-๓	๔-๕	๖-๗	≥๘	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑๕	๑๒	๙	๖	๒	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
๒. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีการตรวจสอบและการติดตามตรวจสอบและการขอใช้ตำแหน่งว่าง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งว่าง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งว่างของบุคลากรในสังกัด	๓	๖	๙	๑๒	๑๕	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
		๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๔		≥๕	๔	๓	๒	๑≤	

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๖๐-๖๕	๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๔	≥๗๕	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
๒. งานทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	≤๘๐	๘๑-๘๕	๘๖-๙๐	๙๑-๙๕	≥๙๕	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล


มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
		ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	ส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	≤๔๙	๕๐-๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	≥๘๐	

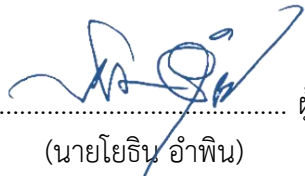
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. สำนักงานสาธารณสุขอำเภออุทัยธานีเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมสร้างสุข	≤๖๙	๗๐-๗๔	๗๕-๗๙	๘๐-๘๔	≥๘๕	งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี
	๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม		≤๖๙	๗๐-๗๔	๗๕-๗๙	๘๐-๘๔	≥๘๕	
	๑.๓ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)		≤๕๔	๕๕-๕๙	๖๐-๖๔	๖๕-๖๙	≥๗๐	

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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.			
พัฒนาบุคลากร สาธารณสุข สู่องค์กร แห่งความสุข	บุคลากรของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ทำงานอย่างมีความสุข และจัด สมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความ ผูกพันในองค์กร	๒๓								↔						๒๐,๘๐๐	นายวิเชษฐ์ ภูพงษ์
		๒. โครงการคิดบวก สร้างพลังใน การทำงาน (Positive Thinking)	๒๓									↔					๕๑,๓๐๐	นายวิเชษฐ์ ภูพงษ์
		๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ ๒๑	๒๓											↔			๒๕,๕๐๐	นายวิเชษฐ์ ภูพงษ์
		๔. โครงการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ (Effective Communication)	๒๓											↔			๕๑,๓๐๐	นายวิเชษฐ์ ภูพงษ์
		๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้สูงวัย (กลุ่มเป้าหมายเข้าประชุมที่ สสจ. อุทัยธานี)	๓												↔		๔๗,๓๐๐	นายวิเชษฐ์ ภูพงษ์
		๖. ประชุมคณะทำงานพัฒนา บุคลากร (HRD)	๖			↔				↔			↔				๑๕,๓๖๐	นายวิเชษฐ์ ภูพงษ์

(ลงชื่อ)  ผู้เสนอแผน
(นายวิเชษฐ์ ภูพงษ์)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติ
(นายโยธิน อ่ำพิน)
สาธารณสุขอำเภอเมืองอุทัยธานี