แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

ของ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

		หน้า
บทที่ ๑	สภาพทั่วไป	๒-๓
บทที่ ๒	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๔-๖
บทที่ ๓	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม • แต่งตั้งคณะทำงาน • ประชุมเชิงปฏิบัติการ • การดำเนินงานตามขั้นตอน	๗-๒๓

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำนักงานสาธารณสุขพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใสเป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนางาน บุคคล และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงมีมติเห็นชอบให้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน และหน่วยงานในกำกับในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

****

บทที่ ๑
สภาพทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

๑. ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๑ : บริบทพื้นที่ และบริบทองค์กร

๑. บริบทชุมชน

เครือข่ายสุขภาพอำเภอวาปีปทุม ดำเนินงานด้านสุขภาพโดยความร่วมมือของทีมสุขภาพระดับอำเภอ ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง โรงพยาบาลวาปีปทุม สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และภาคีเครือข่าย ได้แก่ ส่วนราชการ หน่วยงานสาธารณสุข ผู้นำท้องที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โรงเรียน วัด และประชาชนในพื้นที่ ร่วมกันดำเนินงานดูแลสุขภาพของประชาชนในเขตอำเภอวาปีปทุม โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาและพึ่งตนเองได้ในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน เพื่อสร้างระบบสุขภาพชุมชนให้***มั่นคง*** ประชาชนมีความ***มั่งคั่ง*** และมีการดูแลสุขภาพอย่าง***ยั่งยืน***

๑.๑. ที่ตั้งและอาณาเขต : อำเภอวาปีปทุมอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะทางห่างจากจังหวัดมหาสารคาม ๔๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๖๐๕.๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๗๘,๖๐๖ ไร่

ทิศเหนือ	จรดกับ	อำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม และ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	จรดกับ	อำเภอนาดูน และ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	จรดกับ	อำเภอจตุรพักตรพิมาน และ อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตก	จรดกับ	อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม



รูปภาพที่ ๑ แผนที่อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

๑.๒. สภาพทางกายภาพและสังคมของชุมชน : สภาพพื้นที่ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ไม่มีภูเขา และ แม่น้ำ หน้าดินเป็นทรายที่มีความอุดมสมบูรณ์ค่อนข้างต่ำถึงต่ำมาก มีความสามารถในการอุ้มน้ำน้อย มีลำห้วยที่สำคัญคือ ลำห้วยเสียว ไหลผ่านพื้นที่อำเภอวาปีปทุมเป็นระยะทาง ๔๓ กิโลเมตร ซึ่งมีปัญหาในเรื่องความเค็มเนื่องจากมีแหล่งเกลือใต้ดินบริเวณต้นลำน้ำ ลำห้วยที่มีอยู่และมีน้ำขังตลอดปี ได้แก่ ลำห้วยใหญ่ ลำห้วยโคกสูง ลำห้วยจอกขวาง และอ่างเก็บน้ำจอกขวาง

อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม แบ่งการปกครองท้องที่เป็น ๑๕ ตำบล ๒๔๑ หมู่บ้าน และแบ่งการปกครองท้องถิ่นเป็นเทศบาลตำบล ๑ แห่ง กระทรวงสาธารณสุข ๑๕ แห่ง ประชากรทั้งสิ้น คน จำนวนครัวเรือน ๒๘,๐๐๐ ครัวเรือน

ตารางที่ ๑ แสดงการแบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับที่	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร
๑	หนองแสง	๒๘	๒๐,๖๔๓
๒	หัวเรือ	๒๑	๑๐,๖๗๕
๓	งัวบา	๑๙	๘,๑๖๓
๔	เสือโก้ก	๒๐	๑๐,๖๗๓
๕	แคน	๑๗	๖,๘๖๖
๖	บ้านหวาย	๑๗	๗,๕๒๖
๗	หนองไฮ	๑๗	๗,๙๕๗
๘	ขามป้อม	๑๖	๖,๘๙๗
๙	ดงใหญ่	๑๖	๕,๑๓๖
๑๐	นาข่า	๑๖	๘,๘๘๔
๑๑	โพธิ์ชัย	๑๒	๔,๕๙๐
๑๒	ประชาพัฒนา	๑๑	๔,๕๗๓
๑๓	โคกสีทองหลาง	๑๑	๔,๔๒๘
๑๔	หนองแสน	๑๐	๔,๒๔๑

๑๕	หนองทุ่ม	๑๐	๔,๐๕๗
รวม		**๒๔๑**	**๑๑๕,๓๐๙**

• ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม และมีอาชีพเสริมตามความเชี่ยวชาญของแต่ละพื้นที่ เช่น การทำเตาซิ่ง การสานจ่อ การทอผ้าพื้นเมือง เครื่องจักรสาน การรับเย็บผ้าของบริษัทต่าง ๆ เป็นต้น

• ความเป็นอยู่ของชุมชน เป็นชุมชนกึ่งเมืองและกึ่งชนบทส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตแบบเรียบง่าย พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในชุมชน มีผู้นำที่เข้มแข็งในด้านการจัดการสุขภาพ

๑.๓. ทุนทางสังคม ศักยภาพ ความพร้อมของชุมชนในการจัดการสุขภาพ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ เป็นคนพื้นเมืองอีสาน มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ มีความสามัคคีรักหมู่คณะของตนเอง ผู้นำแต่ละชุมชนมีศักยภาพและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการดำเนินงานด้านสุขภาพ มีการประสานเครือข่ายที่ดี จนได้รับรางวัลผลงานดีเด่นระดับจังหวัด/เขต/ประเทศ ซึ่งผลงานเกิดจากศักยภาพและความพร้อมของผู้นำแต่ละส่วนดำเนินงานชุมชนต้นแบบทางด้านสุขภาพ

๑.๔. การท่องเที่ยวและงานบุญต่าง ๆ

๑. กู่บ้านสนาม ตำบลเสือโก้ก จัดในช่วงวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๕ ของทุกปี
๒. มีงานประจำปีของอำเภอ คือ งานออนซอนกลองยาวชาววาปีของดีพื้นบ้านจัดขึ้นระหว่างเดือนธันวาคม ของทุกปี
๓. งานสรงกู่บ้านแดง จัดในช่วงวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๕ ของทุกปี
๔. งานมหกรรมเห็ดป่าโคกใหญ่ ตำบลดงใหญ่ ในช่วงเดือนพฤศจิกายนของทุกปี
๕. มีโรงแรม จำนวน ๖ แห่ง

๒. บริบทองค์กร

วิสัยทัศน์เครือข่ายสุขภาพวาปีปทุม

“ประชาชนสุขภาพดี ภาคีมีส่วนร่วม เป็นเลิศคุณภาพบริการ สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงหลักประกันสุขภาพอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
๒. ส่งเสริม สนับสนุนประชาชนและภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพให้มีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาคุณภาพบริการและเครือข่ายบริการด้านสุขภาพเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการสุขภาพให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมขององค์กร “สามัคคี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม เป็นผู้นำด้านสุขภาพ”

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

.....

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

บทที่ ๓
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน ผอ.รพ.สต. เป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

* งานกระบวนงาน
* คน
* ทรัพยากร
* ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของหน่วยงาน และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน ๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย

*** งานกระบวนงาน**

(๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

*** คน**

(๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ

(๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

(๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

(๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

*** ทรัพยากร**

(๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง

(๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

*** ผู้รับบริการ/ประชาชน**

(๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง

(๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ

(๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของตำบล

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีและอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

(๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
(๒) บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ ทำงานแบบฉันท์พี่น้อง
(๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
(๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
(๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
(๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของตำบลประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

(๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
(๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
(๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
(๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ
๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้

และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ จำนวน ๒๕ คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis)

ลำดับที่	หัวข้อ	Importance							Current Status							Gap
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๒	
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๐	๓	๓	๒	๑๒	๘๓	๔.๑๕	๔	๔	๕	๗	๐	๕๕	๒.๗๕	๑.๔๐
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๐	๒	๓	๔	๑๑	๘๔	๔.๒๐	๑	๕	๘	๕	๑	๖๐	๓.๐๐	๑.๒๐
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๐	๑	๓	๗	๙	๘๔	๔.๒๐	๑	๔	๗	๗	๑	๖๓	๓.๑๕	๑.๐๕
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๐	๓	๓	๕	๙	๘๐	๔.๐๐	๑	๔	๙	๕	๑	๖๑	๓.๐๕	๐.๙๕
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๒	๖	๙	๘๐	๔.๐๐	๒	๓	๖	๖	๓	๖๕	๓.๒๕	๐.๗๕
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๐	๔	๕	๙	๗๙	๓.๙๕	๒	๓	๕	๕	๕	๖๘	๓.๔๐	๐.๕๕

๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๐	๑	๘	๔	๗	๗๗	๓.๘๕	๐	๓	๙	๕	๓	๖๘	๓.๔๐	๐.๔๕

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนต่างมากที่สุด ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทของกระทรวงสาธารณสุข ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	**กลยุทธ์ที่ ๑.** จัดทำโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์กร **ผลลัพธ์** ๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับบริบทองค์กร ๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม ๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ **กลยุทธ์ที่ ๒.** จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายะ (Aging Society) ในบริบทขององค์กร **ผลลัพธ์** ๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทของ

	หน่วยงานสาธารณสุข ๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกษียณอายุที่มีประสบการณ์ และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาหน่วยงานสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงาน และสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานของหน่วยงานสาธารณสุข ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	**กลยุทธ์ที่ ๑.** ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐ **ผลลัพธ์** ๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐ ๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือและโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกองการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) **กลยุทธ์ที่ ๒.** ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ้มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานของหน่วยงานสาธารณสุข **ผลลัพธ์** ๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอน และปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว

	(one Stop Service) หรือเกิดการใช้แอพพลิเคชั่น (Application) ๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น ๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับหน่วยงานสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลง และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน **ผลลัพธ์** ๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าในในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด **กลยุทธ์ที่ ๔.** ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) **ผลลัพธ์** ๑. ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุขได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี ๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และไปสู่กิจกรรมกลไกลและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุขมีความสุขมากขึ้น

	กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน **ผลลัพธ์** ๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือ ระดับที่สูงขึ้น ๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัดหวัด ๒.๒มีการกำหนด กลไก หน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนงานและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการของหน่วยงานสาธารณสุข ๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ **กลยุทธ์ที่ ๖.** ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานสาธารณสุข **ผลลัพธ์** ๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน

	๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket) ๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑.เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในบริบทของหน่วยงานสาธารณสุข ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	**กลยุทธ์ที่ ๑.** จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ **ผลลัพธ์** ๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุขที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับหน่วยงานสาธารณสุขแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน **๒.** มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานสาธารณสุขที่ประสบความสำเร็จในการ

	ดำเนินการต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (Cooking Book) สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ ๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุขหรือปัญหาของหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ **ผลลัพธ์** ๑. หน่วยงานสาธารณสุขมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาหน่วยงานสาธารณสุขอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุขที่ต้องการในอนาคต ๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทของหน่วยงานสาธารณสุขในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่งหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้นในสายงาน **ผลลัพธ์** ๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม ๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส ๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑.เพื่อให้มีกลไกลสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุข ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสมอย่างเหมาะสม	**กลยุทธ์ที่ ๑.** สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม **ผลลัพธ์** ๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำ ๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชน และเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงาน ๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรม และธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้ ๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ ๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ **กลยุทธ์ที่ ๒.** ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข **ผลลัพธ์**

	๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุข อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม และประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส **ผลลัพธ์** ๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งที่เหมาะสมกับบริบทของกระทรวงสาธารณสุขและแต่ละสายงาน ๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน(Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. กระทรวงสาธารณสุขได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กร	**กลยุทธ์ที่ ๑.** ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน **ผลลัพธ์** ๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs **กลยุทธ์ที่ ๒.** สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล **ผลลัพธ์** ๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในหน่วยงานสาธารณสุข ๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็นอันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัย และความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วยวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่าง

	สามัคคีและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

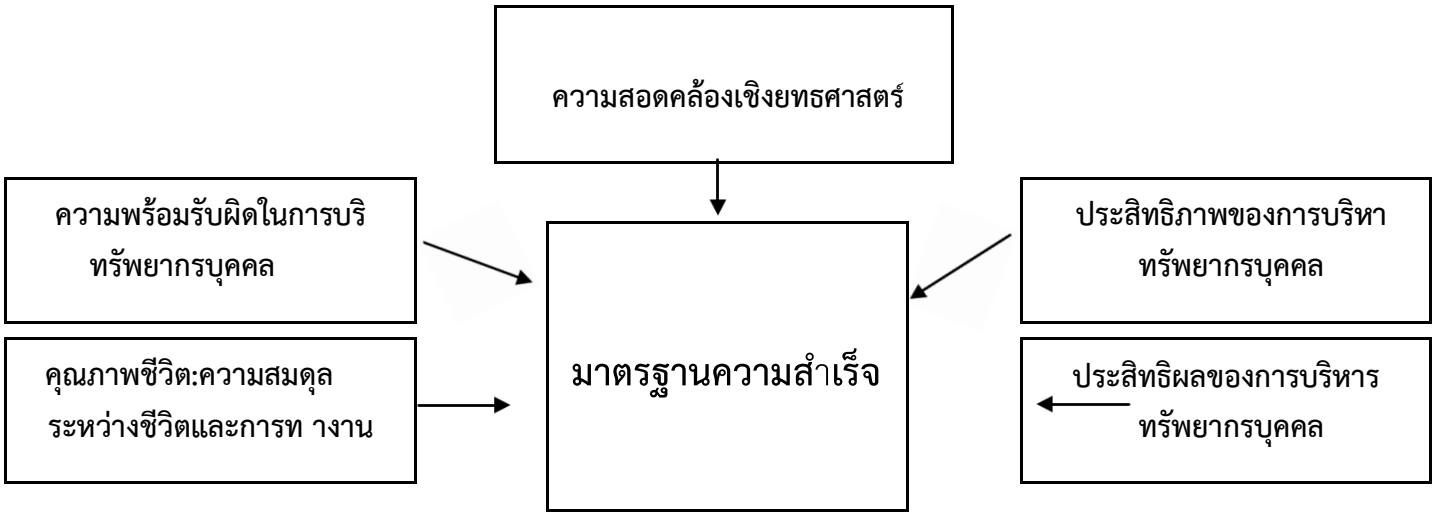
เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงานสาธารณสุข ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานสาธารณสุขแต่ละแห่ง	**กลยุทธ์ที่ ๑.** พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสาธารณสุข และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน **ผลลัพธ์** ๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน ๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับหน่วยงานสาธารณสุข ๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง **กลยุทธ์ที่ ๒.** การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล **ผลลัพธ์** ๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุข ๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล **ผลลัพธ์** ๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสาธารณสุข ๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุขที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร ๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับหน่วยงานสาธารณสุขและรองรับ Thailand ๔.๐ ๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่น ๆ ของหน่วยงานสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	**กลยุทธ์ที่** จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบเครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล **ผลลัพธ์** ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม และมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ๒. ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใสเป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม ๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านHR





สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกรอบ HR	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทกระทรวงสาธารณสุข	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทของกระทรวงสาธารณสุข ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับกระทรวงสาธารณสุข และลักษณะของกระทรวงสาธารณสุข ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)		
๒	พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานของหน่วยงานสาธารณสุข ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ้มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานของหน่วยงานสาธารณสุข ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลง และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานสาธารณสุข		

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกรอบ HR	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในบริบทของหน่วยงานสาธารณสุข ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ ๒. พัฒนาดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร		
๔	เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ และเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม และสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขสาธารณสุข ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม	๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส		
๕	ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล		

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกรอบ HR	ระยะเวลาดำเนินการ
๖	ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงานสาธารณสุข ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานสาธารณสุขแต่ละแห่ง	๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสาธารณสุข และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล		
๗	การกำกับติดตาม และประเมินผล	๑. เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล		

จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ
และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. แผนงานจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ ..	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	งานการเจ้าหน้าที่ ..	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ..	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วตราว ๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ ..	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารงานบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑. . แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล ๒.โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ ..	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	งานการเจ้าหน้าที่ ..	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม	๑. แผนงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ๒. แผนงานการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและข้าราชการในสังกัด	..	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

ผลที่คาดว่าหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของตำบลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

๒. สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ตามนโยบาย HAPPY MOPH

๓. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของตำบลเพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

(นายมนตรี เทเวลา)
สาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โทร ๐ ๔๓๗๙ ๙๓๔๔

ที่ มค ๐๓๓๒/ ๑๒๑๙ **วันที่** ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง พิจารณาลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และอนุญาตเผยแพร่บนเวปไซต์

เรียน สาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม ได้เล็งเห็นความสำคัญ ของการบริหารงานบุคคล อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของบุคลากรมนการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรทุกคนเป็นส่วนสำคัญต่อการจัดนโยบายกระทรวงสาธารณสุขอันเป็นบริการสาธารณสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการจัดการองค์กร โดยการยึดหลักการบริหารอันประกอบด้วย ๑.หลักคุณธรรม(Merit-Base) ๒. หลักสมรรถนะ(Competency Base) ๓.หลักผลงาน(Performed-Base) ๔.หลักกระจายอำนาจและหลักความรับผิดชอบ(HR-Decentralization) และ ๕.หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality work of life)

เพื่อเป็นการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุมจึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และขอพิจารณา**ลงนามแผน ฯ รวมทั้งขออนุญาตเผยแพร่**บนเวปไซต์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุมัติ

(นายยงยุทธ คำอาจ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เรียน สาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม
- เห็นควรอนุญาต

(นายยงยุทธ คำอาจ)
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

- **อนุมัติ**

(นายมนตรี เทเวลา)
สาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการ
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม

ชื่อหน่วยงาน : .....สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม.....จังหวัดมหาสารคาม.....
วัน/เดือน/ปี : ..... ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕.....
หัวข้อ: ...ขออนุญาตเผยแพร่แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน.....

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
.....๑...ประกาศแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....
....
Linkภายนอก: .....
หมายเหตุ: .....
.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสุดารัตน์ โคตรสีเขียว)
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
วันที่.....๑๖.....เดือน....ธันวาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕.....

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายมนตรี เทเวลา)
ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอวาปีปทุม
วันที่.....๑๖.....เดือน....ธันวาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายยงยุทธ คำอาจ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
วันที่.....๑๖.....เดือน....ธันวาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕