



หน่วยงานหลัก: กองบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยงานร่วม: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

แผนงาน การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข

PEOPLE
Excellence
แผนงานที่ 10

กลุ่มเป้าหมาย / ตัวชี้วัด	Target : บุคลากรสาธารณสุข 5 ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกระดับ ทุกสายงาน (กรม เขตสุขภาพ รพศ. รพท. และหน่วยงานในความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) KPI : อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate) <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</u>			
สถานการณ์	บุคลากรด้านสาธารณสุข ได้รับการส่งเสริมให้มีระบบและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้วยกระบวนการในการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้อัตราการคงอยู่ของกำลังคนด้านสุขภาพ <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</u>			
มาตรการ	1. การบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ	2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการธำรงรักษา/การคงอยู่ของบุคลากร	3. สร้างความยั่งยืนในระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	
กิจกรรมหลัก	1.1 พัฒนารฐานข้อมูลกำลังคนระดับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (โครงการพัฒนาระบบ HROPS) 1.2 พัฒนาคุณภาพของข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขในระดับหน่วยงาน - การลาออก การถูกให้ออกโดยมีความผิด การให้โอนไปสังกัดใหม่ นอกกระทรวงสาธารณสุข (ข้อมูลจากระบบ HROPS/ ระดับกรม)	2.1 การบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภาระงานของหน่วยงาน (การจัดคนลงตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง) 2.2 เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร 2.3 พัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 2.4 มีการจัดการความเสี่ยงและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ	3.1 พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคน 3.2 พัฒนาระบบการติดตามผลการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	
ระดับความสำเร็จ	ไตรมาส 1 1. ฐานข้อมูล HROPS มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 2. มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรและสถานการณ์กำลังคน สธ. 3. มีผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสุขของคนทำงานของปีที่ผ่านมา (Happinometer) 4. มีแนวทาง แผน และการเตรียมการตามกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้า และการจัดการความเสี่ยงความปลอดภัยฯ (นำร่อง-ส่วนกลาง)	ไตรมาส 2 1. มี Model การจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพฯ 5 ปี (2561: สายวิชาชีพ 25 สายงาน) 2. มี Career Model และเกณฑ์ความก้าวหน้า (2561: สายวิชาชีพ 25 สายงาน) 3. มีแผนและการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก (นำร่อง-ส่วนกลาง ร้อยละ 50) แผนจัดการความเสี่ยงฯ (นำร่อง-ส่วนกลาง ร้อยละ 50) 4. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้าน HR (ร้อยละ 50 จากกระบวนการทั้งหมด) 5. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานด้าน HR ของกระทรวงฯ	ไตรมาส 3 1. บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง (เฉพาะสายวิชาชีพ 25 สายงาน คิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป) 2. มีการประชุมจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพของเขตสุขภาพ 3. หน่วยงานมีการสำรวจดัชนีความสุขของพนักงาน (ร้อยละ 80)	ไตรมาส 4 1. Retention rate <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</u> 2. มีหน่วยงานตัวอย่างองค์กรแห่งความสุขอย่างน้อยจังหวัดละ 1 หน่วยงาน 3. หน่วยงานมีการนำคู่มือการปฏิบัติงานด้าน HR ไปใช้ (ร้อยละ 50) 4. มีการติดตามผลการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ