

แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 6

วิสัยทัศน์: สร้างกำลังคนที่มีคุณภาพ สู่มืองสุขภาพอาเซียนและเมืองสุขภาพะยั่งยืน

Mission	Strategic Issue	KPI	target					Final Goal	มาตรการ	แผนงาน
			2561	2562	2563	2564	2565			
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนของหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พอเพียงและมีธรรมาภิบาล	1. พัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีระบบธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนให้เหมาะสม	หน่วยงานมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า 100 % FTE (Service Plan และ ระบบสนับสนุน)	80	85	90	95	100	บุคลากรเพียงพอ	HR Governance พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการ	1. ทีมCHRO-Plus เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนสู่ High Performance Organization
		ระดับความสำเร็จการกระจายกำลังคนที่ตอบสนองกับ Service Plan ภายใต้ข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพ (5 Excellence)	1	2	3	4	5			
		บุคลากรมีความสามารถในการให้บริการสูงกว่าศักยภาพที่กำหนด		เท่ากับ	มากกว่าศักยภาพ			High Performance Organization	HRP วางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับการกิจและสอดคล้องกับการกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน	2. แผนกำลังคนระดับเขต ระดับหน่วยบริการ และการประเมินผลบุคลากรแบบมีส่วนร่วม
		ระดับความสำเร็จการบริหารผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน	1	2	3	4	5			
		ระดับความสำเร็จการบริหารจัดการระบบความก้าวหน้าทางสายงาน (Caer)	1	2	3	4	5	ระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพ	HRH Information พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ	3. การพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนแบบมีอาชีพ
		ระดับความสำเร็จการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยงาน	1	2	3	4	5			
2. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุข	2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สาธารณสุขและเครือข่ายสุขภาพ รองรับการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพสู่เมืองสุขภาพะดีที่ยั่งยืน	ระดับความสำเร็จค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ครอบคลุม 5 กลุ่มเป้าหมาย	2	3	4	4	5	Performance	มาตรการ 4: On-boarding Program พัฒนากำลังคนสอดคล้องกับการกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม	จัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการด้านสุขภาพและบริบทพื้นที่
		ร้อยละบุคลากร 5 กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานของ Service Plan และระบบสนับสนุน	60	70	80	90	100	Competency Skill Level		
		ร้อยละของหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร (เมื่อเทียบกับงบดำเนินการ)	ไม่น้อยกว่า 8	ไม่น้อยกว่า 10	ไม่น้อยกว่า 12	ไม่น้อยกว่า 15	ไม่น้อยกว่า 20		มาตรการ 10: Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพในกลุ่ม information sector	

Mission	Strategic Issue	KPI	target					Final Goal	มาตรการ	แผนงาน
			2561	2562	2563	2564	2565			
	3. สร้างเสริมระบบคุณภาพชีวิตและความสุขในชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสาธารณสุข	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่สอดคล้องกับความเสี่ยงการปฏิบัติงาน	80	85	90	95	100	คุณภาพชีวิตที่ดี	มาตรการ 8: Retention Strategy & Happy Work Life พัฒนาค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์แรงจูงใจในการทำงานและก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม	-เสริมสร้างระบบการการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก
		ระดับความสำเร็จของการนำผลตามดัชนีวัดความสุขมาปรับปรุงการบริหารกำลังคน	2	3	4	5	5		-เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาศักยภาพกำลังคนความเป็นมืออาชีพ	
		ร้อยละ ของบุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมบ่งชี้ค่านิยมองค์กร MOPH	60	70	80	90	100	ส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH	มาตรการ 7: Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกแต่งตั้งประเมินให้โปร่งใสและเป็นธรรม	Success Planning
3. ส่งเสริมการสร้างสรรคองค์ความรู้ นวัตกรรม ทางสุขภาพ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพ	4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนและพัฒนาศูนย์แห่งการเรียนรู้	ร้อยละ Best Practice CQI นวัตกรรม R2R ที่นำไปใช้ประโยชน์มากกว่า 1 ปี	40	45	50	55	60	องค์ความรู้ นวัตกรรมทางสุขภาพ	มาตรการ 12: Innovation & Corporate Communications พัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมและการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	-พัฒนาเครือข่ายBurapa Academic Health Center รองรับการพัฒนากำลังคนระดับตติยภูมิ ทดตติยภูมิและปฐมภูมิ
		ระดับความสำเร็จการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยงาน	1	2	3	4	5	ระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพ		
	5. สนับสนุนความเข้มแข็ง Academic Center ภายในเขตสุขภาพที่ 6 แบบ 4.0	จำนวนหลักสูตรที่รองรับความต้องการพัฒนาบุคลากรในเขต เพิ่มขึ้นอย่างน้อย	2 หลักสูตร	4 หลักสูตร	6 หลักสูตร	8 หลักสูตร	10 หลักสูตร	เครือข่ายสุขภาพ	มาตรการ 5: Business partner Program พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ท้องถิ่นและเอกชนในการผลิตและพัฒนากำลังคน	พัฒนาทีมเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร
4. เสริมความเข้มแข็งเครือข่ายกำลังคนแบบมีส่วนร่วม ร่วมสร้างเมืองสุขภาวะที่ยั่งยืน	6. สร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสุขภาพภาคประชาชนและส่งเสริมชุมชนสุขภาพดีแบบยั่งยืน	ร้อยละของเครือข่ายสุขภาพมีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือในการสื่อสารความเสี่ยงด้านสุขภาพ	70	75	80	85	90	การสื่อสารความเสี่ยง		-สร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีประชาสัมพันธ์ และสื่อสารความเสี่ยง
		ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่มีต่อข้อมูลสาธารณสุข	70	75	80	85	90	เครือข่ายสื่อสารองค์กรและ	มาตรการ 11: Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ	-พัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพภาคประชาชน
		ร้อยละของข้อร้องเรียนหน่วยงานสาธารณสุขลดลง	10	20	30	40	50	ภาพลักษณ์องค์กร		