

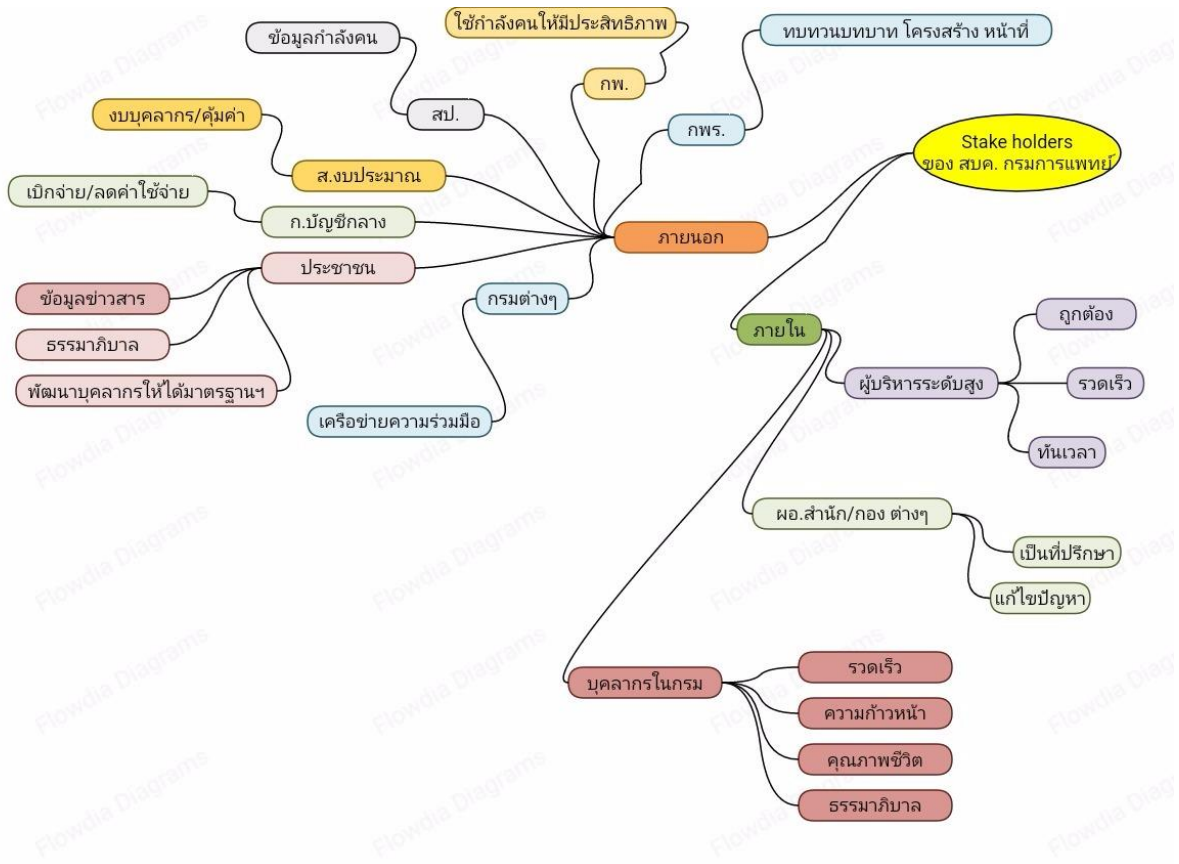
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์

วิสัยทัศน์องค์กร ประชาชนได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค
ภายในปี พ.ศ. 2564

วิสัยทัศน์ HR เป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ ด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
ภายในปี พ.ศ. 2564

พันธกิจ

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการแพทย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิด
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ผาสุก ให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคม
5. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ



SWOT

<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ได้กรุ่นใหม่เก่ง IT -บุคลากรด้าน HR มีครบทุก Gen -บุคลากรเชี่ยวชาญในงานตนเอง -บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ -นำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล -มีฐานข้อมูล ประกอบการบริหารกำลังคนมากขึ้น -มีการสื่อสารเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลถึงหน่วยงานในกรมฯ อย่างต่อเนื่อง 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง -โครงสร้างการทำงานแยกส่วน ต่างคนต่างทำ เก่งแต่งานตัวเอง ไม่เห็นภาพใหญ่ในการทำงาน -บุคลากรไม่ค่อยยอมรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน -ฐานข้อมูลบางส่วนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ถูกต้อง ทันสมัย -อัตรากำลังไม่พอ -ไม่มีความก้าวหน้า -กระบวนงาน HR ล่าช้า เช่น งานสรรหา โอน ย้าย -ทำงานตามสั่งไม่มีแผนอัตรากำลังที่ชัดเจน -ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากร
<p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารระดับสูงอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงการทำงานของงานทรัพยากรบุคคล -องค์ความรู้ด้าน HR มีมากและสืบค้นข้อมูลได้ง่าย -ยุทธศาสตร์กระทรวงเน้นเรื่อง People excellence -พรบ.ข้าราชการพลเรือน 2551 มีการมอบอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคล -เครือข่าย HR ระหว่างส่วนราชการเข้มแข็งขึ้น -มีเรื่องการพัฒนาคุณภาพเข้ามามาก เช่น PMQA, ITA, ความเสี่ยง, Gender, Competency, PMS ฯลฯ 	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> -พัฒนาบุคลากรไม่ได้รับการจัดสรรตามระเบียบที่กำหนด (3% จากงบบุคลากร) -Social Network ทำให้เกิดการร้องเรียนได้ง่าย -งานด้านคุณภาพเยอะขึ้น คนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง -เครื่องมือการพัฒนาต่างๆมีการเปลี่ยนบ่อยในช่วงแรก

เป้าประสงค์	ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์	กลยุทธ์
1.มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	1.1 มีหลักเกณฑ์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล 1.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1.1 ทบทวน/จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 1.2 วางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 1.3 บริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ
2.บุคลากรของกรมได้รับการดูแลให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการทำงาน	2.1 ร้อยละ 50 ของบุคลากรมีสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ที่กำหนด 2.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2.3 ค่าเฉลี่ยการประเมิน Happinometer ของบุคลากร ไม่น้อยกว่า 70	2.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ (KM, R2R, LO, Competency) 2.2 สร้างแผนความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร (Career Path, Successors, Talent) 2.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Happy Work Place, Work Life Balance)
3.มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.1 จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น	3.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูล HR 3.2 นำระดับ IT มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3.3 Work at home

กลยุทธ์ : 2.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ

วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินการ
เพื่อให้บุคลากรกรมการแพทย์ ได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพ	บุคลากรกรมการแพทย์	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1.พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร 2.พัฒนาความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพ 3.ส่งเสริม/พัฒนาระบบการจัดการความรู้

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ
				ปีที่ 1	ปีที่2	ปีที่3	ปีที่4	
การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานใหม่ๆ	สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	บุคลากรกรมการแพทย์	40	45	50	55	
โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้	สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	จำนวนองค์ความรู้/นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น	บุคลากรกรมการแพทย์	40	45	50	55	