

แผนกลยุทธ์การดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๗

เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย ๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

๑. สถานการณ์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกำลังคนทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ทั้งใน รพศ., รพท., รพช. รพ.สต. สสอ. และ สสจ. อยู่จำนวนประมาณ ๖,๘๕๐ คน ในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฯ ได้มีการดำเนินการดังนี้

- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีระดับจังหวัด โดยยึดความต้องการตามแผนพัฒนาระบบบริการของหน่วยบริการ (Service Plan)
- ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรผู้ให้บริการทุกปี ซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์ ๗๐% ผลงานปี ๕๗ = ๗๕ %)
- หน่วยงานทุกแห่งมีช่องทางในการให้บุคลากรในองค์กรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๒. สภาพปัญหา

- การกำหนดความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ยังให้ความสำคัญกับตัวบุคคล(หลักสูตรตามใจผู้รับบริการ) ไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบ
- แหล่งผลิตไม่เพียงพอ/ไม่สอดคล้องกับแผนความต้องการพัฒนาบุคลากร ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามแผน

๓. กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินงาน

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนาระบบบริการ (Service Plan)
๒. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร
๓. สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม และแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และพึงพอใจในการทำงาน

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๑.เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนาระบบบริการ(Service Plan)	หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาระบบบริการของหน่วยงาน(Service Plan)	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน	-ประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัด ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ทั้งหลักสูตรด้านการบริการ และหลักสูตรทางการบริหาร -สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเข้ารับการอบรม -สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร -ประสานแหล่งผลิตในการจัดทำหลักสูตรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามแผน	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๒.แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒.ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางต่างๆที่หน่วยงานจัดขึ้น	ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร โดยมีการจัดการความรู้ในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อปี	-โครงการประชุมวิชาการสาธารณสุขประจำปี -สนับสนุนหน่วยงานในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรผ่านกระบวนการจัดการความรู้(KM)และการรวบรวมที่เป็นระบบ	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>๓.สร้างเสริมคุณ คุณธรรมจริยธรรม และแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข และ มีความพึงพอใจใน การทำงาน</p>	<p>บุคลากรผู้ให้บริการมี ความพึงพอใจและมี ความสุขในการ ทำงาน</p>	<p>ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจ อย่างน้อยร้อยละ ๗๐</p>	<p><u>แผนงานสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างบรรยากาศ องค์กร</u> -โครงการปฐมนิเทศก่อนประจำการผู้สำเร็จการศึกษาใหม่(ที่ รับเข้าปฏิบัติงานใหม่) -โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี -การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -กิจกรรมคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข -กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงาน/คัดเลือกหน่วยงาน ต้นแบบด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม -กิจกรรมสร้างความสามัคคี ความผูกพัน และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น งานประเพณีสงกรานต์ ปีใหม่ -โครงการประชุมพิจารณารับรองด้านจริยธรรมวิสัยในมนุษย์ -โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ</p>	<p>งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล</p>