

แผนกลยุทธ์ กิจกรรมการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร

ตัวชี้วัด : จังหวัดมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (มีตำแหน่งว่างไม่เกิน ร้อยละ 4

: หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอตามกรอบอัตราที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล (งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM))

ประเด็นปัญหาปี 2566	กลยุทธ์/กลยุทธ์ย่อย/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ(ระบุเดือน)			
		Q1	Q2	Q3	Q4
<p>- หน่วยงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง เช่น บาง รพ.สต.มีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน (ตามเกณฑ์มาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ 1 PCU มีพยาบาลวิชาชีพ 2 คน) - ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรจากการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต.ไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด - หน่วยงานมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้ดำเนินการขอใช้ และมีตำแหน่งว่างเกินร้อยละ 4</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: มีบุคลากรที่เพียงพอกับการะงานและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของพื้นที่) (ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI : จังหวัดมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ตำแหน่งว่างไม่เกิน ร้อยละ 4) : หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอตามกรอบอัตราที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70)</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 การบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>1.1.1 บริหารจัดการข้อมูลกำลังคน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS เพื่อให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน - ปรับปรุงข้อมูลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรอัตรากำลัง <p>1.1.2 บริหารจัดการตำแหน่งว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีคณะกรรมการบริหารกำลังคน เพื่อบริหารจัดการตำแหน่งว่างให้เกิดประสิทธิภาพ - จัดทำบัญชีแยกประเภทตำแหน่งว่าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกำลังคน - กำหนดแผนการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานไม่มีตำแหน่งว่างที่ไม่ได้ขอใช้ และมีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 4 - บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ เมื่อมีตำแหน่งว่าง โดยพิจารณาจากบุคลากรประเภทการจ้างอื่นในสังกัด สสจ.อุดรดิตถ์ เป็นลำดับแรก 	<p>ต.ค.66</p> <p>ต.ค.-ธ.ค</p>	<p>ม.ค.67</p> <p>ม.ค.-มี.ค.</p>	<p>เม.ย.67</p> <p>เม.ย.-มิ.ย.</p>	<p>ก.ค.67</p> <p>ก.ค.-ก.ย.</p>
<p>- เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารงานและนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร</p>	<p>กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาระบบการบริหารตำแหน่งและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)</p> <p>1.2.1 จัดทำข้อมูลตำแหน่งทางการบริหารที่จะสูญเสียจากการเกษียณอายุ/ลาออก เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารจัดการตำแหน่ง</p> <p>1.2.2 วางแผนการใช้ตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดวางอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น - มีการบริหารจัดการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น - วิเคราะห์และประเมินค่างาน เพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <p>1.2.3 เตรียมความพร้อมสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานและสืบทอดตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดโครงสร้างให้มีรองหัวหน้าหรือกำหนดให้มีผู้ปฏิบัติงานทดแทนกัน 	<p>ต.ค.66</p> <p>ต.ค.-ธ.ค.</p>	<p>ม.ค.-มี.ค.</p>	<p>เม.ย.-มิ.ย.</p>	<p>ก.ค.-ก.ย.</p>

แผนกลยุทธ์ กิจกรรมการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร

ตัวชี้วัด : ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งประเมินในปีงบประมาณ 2567 ได้รับการเลื่อนระดับสูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล (งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM))

ประเด็นปัญหาปี 2566	กลยุทธ์/กลยุทธ์ย่อย/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ(ระบุเดือน)			
		Q1	Q2	Q3	Q4
- ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งประเมิน ขาดความต่อเนื่องและไม่ให้ความสำคัญกับการ ส่งประเมินเพื่อเลื่อนระดับ - ขาดความต่อเนื่องในการกำกับติดตามประเมินผลการส่ง ประเมินผลงาน	กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: ข้าราชการที่มีคุณสมบัติได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น) (ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI : ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งประเมินในปีงบประมาณ 2567 ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50)				
	กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 ขับเคลื่อนการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับผ่านระบบพีเลียง 2.1.1 พัฒนาระบบที่เลียงระดับอำเภอ/ระดับจังหวัด - มีการปรับปรุงรายชื่อคณะทำงานที่เลียงให้ครอบคลุมในสายงานที่มีผู้ที่มีคุณสมบัติครบส่งประเมินจำนวนมาก - แจงรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติส่งประเมินฯ และพีเลียงที่ดูแลการจัดทำผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อม 2.1.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างที่เลียงกับผู้ส่งประเมินผลงาน - ให้คำปรึกษาและวางแผนการจัดทำผลงานร่วมกัน - นำเสนอความก้าวหน้าการจัดทำผลงานต่อพีเลียง	ต.ค.66 ธ.ค.66			
	กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม การส่งประเมิน 2.2.1 กำกับ ติดตาม ให้ผู้ส่งประเมินรายงานความก้าวหน้าการจัดทำผลงานวิชาการ 2.2.2 ติดตามความก้าวหน้าของผู้ส่งประเมินผลงานที่ไม่มีความคืบหน้าการจัดทำผลงาน - แจงหน่วยงานต้นสังกัด และให้รายงานผลความคืบหน้าในการจัดทำผลงาน		ก.พ.67	เม.ย.67	มิ.ย.67

แผนกลยุทธ์ กิจกรรมการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (ไตรมาส 2)

: จังหวัดมีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หน่วยงานละ 2 แห่ง (ไตรมาส 4)

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล (งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD))

ประเด็นปัญหาปี 2566	กลยุทธ์/กลยุทธ์ย่อย/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ(ระบุเดือน)			
		Q1	Q2	Q3	Q4
- กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีการประเมินความสุขของคนทำงาน ทุกๆ 2 ปี - ขาดความต่อเนื่องและกำกับติดตามการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขของหน่วยงาน	กลยุทธ์ที่ 3 การประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: บุคลากรในหน่วยงานได้รับการประเมินความสุขของคนทำงาน (ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI : ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 : จังหวัดมีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หน่วยงานละ 2 แห่ง กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 จัดระบบการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) - มีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) - ประมวลผลการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) - วิเคราะห์ปัญหาและทำแผนสร้างสุข กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน (Happinometer) - จัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน - ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมตามแผนสร้างสุขในหน่วยงาน กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล - มีการให้รางวัลสำหรับหน่วยงาน/บุคคล ที่มีกิจกรรมสร้างสุขและประสบความสำเร็จ - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมระหว่างหน่วยงาน		ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.67 เม.ย.67	ก.ค.-ก.ย. ก.ค.67

แผนกลยุทธ์ กิจกรรมการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD))

ประเด็นปัญหาปี 2566	กลยุทธ์/กลยุทธ์ย่อย/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ(ระบุเดือน)			
		Q1	Q2	Q3	Q4
<p>- บุคลากรขาดทักษะการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูป Excel Power Point และ Canva</p> <p>- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและไม่เข้าใจรูปแบบการพิมพ์หนังสือราชการที่ถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>- ไม่มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ สมรรถนะหลัก (Competency) รายบุคคล ในข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด มาประมวลผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ)</p> <p>(ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI: ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80)</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1.1 พัฒนาทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์</p> <p>4.1.1.1 ทบทวนความรู้และทักษะการใช้งานโปรแกรม Word, Excel, Power Point และ Canva</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหลักสูตร/ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการใช้งานโปรแกรม Word,Excel, Power Point และ Canva กับการทำงานในปัจจุบัน - อบรมให้ความรู้และทักษะการใช้งานโปรแกรม Word, Excel, Power Point และ Canva ให้กับบุคลากรสาธารณสุข <p>4.1.1.2 ระบบประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความต้องการอบรมหลักสูตรอื่น ๆ (Training Need) - พัฒนาหลักสูตรในปีต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรสาธารณสุข <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1.2 บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา</p> <p>4.1.2.1 กำหนดตำแหน่งบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4.1.2.2 กำหนดหลักสูตรที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการอบรมสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ.,สสอ.,ผอ.รพช. <p>4.1.2.3 จัดทำแผนส่งบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเข้ารับการอบรม</p> <p>4.1.2.4 จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4.1.2.5 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล</p> <p>กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1.3 พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่จำเป็น (Competency)</p> <p>4.1.3.1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่จำเป็นของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประมวลผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักเพื่อหาประเด็นที่ต้องพัฒนา - กำหนดหลักสูตร/โครงการอบรมที่จำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก - ส่งเสริมให้หน่วยงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสมรรถนะหลักที่จำเป็น - ประชาสัมพันธ์หลักสูตร/แหล่งฝึกอบรม <p>4.1.3.2 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่จำเป็นหลังการอบรม</p>		<p>ม.ค.67</p> <p>ม.ค.67</p> <p>ม.ค.67</p> <p>ต.ค.-ธ.ค.</p> <p>ต.ค.-ธ.ค.</p> <p>ต.ค.66</p> <p>พ.ค.-มิ.ย.</p> <p>พ.ย.</p> <p>พ.ย.</p> <p>ธ.ค.</p>		<p>ก.ค.</p> <p>ก.ย.67</p> <p>ก.ย.</p>

แผนกลยุทธ์ กิจกรรมการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตต์ ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)


เป้าหมายสำคัญ : บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการได้รับการเตรียมความพร้อม

ตัวชี้วัด : บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการได้รับการเตรียมความพร้อม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD))

ประเด็นปัญหาปี 2566	กลยุทธ์/กลยุทธ์ย่อย/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ(ระบุเดือน)			
		Q1	Q2	Q3	Q4
- เพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ สร้างคุณค่าของชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ - เพื่อให้ผู้เกษียณอายุราชการ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำเหน็จหรือบำนาญที่จะได้รับ	กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ (เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการได้รับการเตรียมความพร้อม) (ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI: บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการได้รับการเตรียมความพร้อม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90) กลยุทธ์ย่อยที่ 5.1 ทบทวนทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ 5.1.1 ตรวจสอบทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 5.1.2 ปรับปรุงทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากรผู้ที่จะเกษียณอายุราชการและการใช้ชีวิตหลังเกษียณ 5.2.1 ให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ และผังกระบวนการและระยะเวลาการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ/การขอรับเงินบำเหน็จดำรงชีพ (อายุ 65 และ 70 ปี) 5.2.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้สร้างแรงบันดาลใจและสร้างคุณค่าของชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการให้กับบุคลากร (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ		เม.ย.67 เม.ย.67		
				มิ.ย.67 มิ.ย.67	


 (.....)
 (นายสมยศ เอี่ยมประพันธ์)
 นักรทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


 (.....)
 (นายเสรี นพรัตน์)
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์เชี่ยวชาญ)


 (.....)
 (นายอัครวัฒน์ ยงย่วน)
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตต์