แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกำลังคน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กรมอนามัย
มุ่งมั่น ปฏิรูประบบงาน สู่องค์กรที่สมรรถนะสูงและมีธรรมมาภิบาล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปฏิรูประบบการวางแผน การบริหารและพัฒนากำลังคน (HR Strategy and organization) โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส และเป็นธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	มาตรการ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
อัตรากำลังคนพอเพียง และมีสมรรถนะเหมาะสมสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้	๑. บุคลากรมีสมรรถนะการบริหารกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑.ยกระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในระดับกรม และหน่วยงาน ตามบทบาทหน้าที่ ระดับความรับผิดชอบ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แบบครบวงจร	๑.สร้างทีม พัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชข.) ๒.พัฒนาทีมนำและบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นที่เขตเมือง ๓. พัฒนาระบบการธำรงรักษากำลังคนคุณภาพที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์และมีอัตราการสูญเสียสูง เช่น การจัดสรรทุน การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ การส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ๔. พัฒนาความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ
						๒.พัฒนาบุคลากรโดยใช้เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ระบบการสืบทอด/ทดแทนตำแหน่งทางวิชาการของกรมอนามัย	๑. พัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ/วิชาการ ทั้งสายงานหลักและสายงานรอง (Career Path) เพื่อให้ได้บุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ ๒. พัฒนาระบบและการวางแผนการสืบทอด/ทดแทนตำแหน่งที่สำคัญของกรมอนามัย(Successor/Succession Plan) ๓. สร้างกลไกการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในตำแหน่ง

แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกำลังคน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กรมอนามัย
มุ่งมั่น ปฏิรูประบบงาน สู่องค์กรที่สมรรถนะสูงและมีธรรมมาภิบาล
พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารกำลังคน (Manpower management)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	มาตรการ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
เพิ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะ เป็นผู้เชี่ยวชาญการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นที่เขตเมือง	๒. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพกรมอนามัยมี**สมรรถนะ**ที่เพียงพอในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓. เร่งรัดพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถกำลังคนภายในหน่วยงานให้มีสรรถนะทางวิชาการด้านการสร้างนวัตกรรมและการวิจัย จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๑. จัดทำหลักสูตรและโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรใหม่ (On-boarding program) ให้มีค่านิยม สมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการรองรับภารกิจกรม ๒. จัดทำหลักสูตรและโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน (On job program & in house training) รองรับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนตามภารกิจของหน่วยงาน ๓.การพัฒนาระบบงาน โดยบูรณาการงานบริการคลินิก งานวิชาการ และ การอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และ อนามัยสิ่งแวดล้อม การเป็นสถาบันวิจัยและนวัตกรรมและหน่วยฝึกอบรม (Training center) หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน ๔.ยกระดับหน่วยงานเป็นต้นแบบองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพพร้อมขับเคลื่อนงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ๕.ศึกษา หาวิธี สร้างกลไกการทำงานแบบใหม่ๆ เช่น การสร้างพื้นที่การทำงาน(Workspace) ผ่านเครือข่ายออนไลน์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	มาตรการ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
						๔. เร่งรัดจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผนกำลังคนด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข	๑. เร่งรัดปรับปรุง ระบบฐานข้อมูล บุคลากร ในการวางแผนกำลังคน และเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Database & HR Automation) ให้มีความถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกำลังคน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กรมอนามัย
มุ่งมั่น ปฏิรูประบบงาน สู่องค์กรที่สมรรถนะสูงและมีธรรมมาภิบาล
พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ปฏิรูประบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (Performance management system)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	มาตรการ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
มีระบบการบริหารผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและอำนวยความเป็นธรรม	๓. ร้อยละของหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการปฏิบัติงาน(PA) บรรลุเป้าหมาย	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๕. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรม และเกิดประสิทธิภาพ	๑. ยกระดับการถ่ายระดับตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ถึงพฤติกรรมบ่งชี้ระดับบุคคล อย่างมีความสอดคล้องและสร้างผลสัมฤทธิ์กรมอนามัย ๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลให้มีมาตรฐานกลาง และมีความโปร่งใส อำนวยความเป็นธรรม
						๖. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการให้คุณค่าและการพัฒนาบุคลากรหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. พัฒนากลไกการจัดสรรและเลื่อนเงินเดือนให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. สร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอ ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ๓. ยกระดับการให้คุณค่าของผลงาน ทั้งจากเจ้าของผลงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกำลังคน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กรมอนามัย
มุ่งมั่น ปฏิรูประบบงาน สู่องค์กรที่สมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาความสุขในชีวิตการทำงาน (Core value & Culture change)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	มาตรการ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
เพิ่มความสุขและดุลยภาพชีวิตการทำงานให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร	๔. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗. ส่งเสริม และสื่อสารให้หน่วยงานมีการขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรจนเกิดพฤติกรรมพึงประสงค์	๑.การต่อต้านการทุจริต มีความซื่อสัตย์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH TO Health และคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ขับเคลื่อนคุณธรรมที่พึงประสงค์ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ๒.การธำรงรักษาคนดี รู้สิทธิและเกณฑ์ สร้างคุณค่ากำลังคนก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ๓.ส่งเสริมและสื่อสารให้หน่วยงานมีการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จนเกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ ๔.ยกระดับการปรับปรุงการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี ๕.พัฒนาระบบตรวจสอบถ่วงดุล ป้องกันปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ๖.การบริหารจัดการกระบวนงานทุกกลุ่มงาน ลดขั้นตอน อำนวยความสะดวก เสริมสร้างความพึงพอใจบุคลากร ภายในหน่วยงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	มาตรการ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
	๕. ร้อยละของบุคลากรมีความสุขในชีวิตการทำงาน	๔๗	๔๘	๔๙	๕๐	๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสร้างความสุข และดุลยภาพชีวิตของบุคลากร	๑. ยกระดับการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพของบุคลากรในการทำงาน ๒. เฝ้าระวังสถานการณ์ความสุขของบุคลากรกรมอนามัย ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสร้างความสุขและดุลยภาพชีวิตของบุคลากร ๔.พัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลลดโลกร้อน
	๖. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๙.เร่งสร้างกลไกให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร	๑. เฝ้าระวัง สำรวจ และติดตามสถานการณ์ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานและกรมอนามัย ๒. เร่งสร้างกลไกให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ๓. สร้างบรรยากาศ สร้างคุณค่า ให้บุคลากรผูกพันกับงานและองค์กร โดยสนับสนุนให้แสดงความสามารถ และมีส่วนร่วมในการทำงานที่ท้าทายต่อการบรรลุเป้าหมายสำคัญขององค์กร