



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support



แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

Quality of Life Work and Happiness

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ห้องอธิบดี	23/๔
เลขที่รับ	๙๐ ส.ค. ๔๖๐
วันที่รับ	
วันที่ออก	เวลา

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหาร โทร ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๒

ที่ สธ ๐๗๐๑.๗.๔/ ๒๔๕๐ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

เรียน อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ความเป็นมา

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ กำหนดให้ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การบริหารราชการ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข ๔ ด้าน คือ ส่งเสริมสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ บริการเป็นเลิศ บุคลากรเป็นเลิศ และบริหารจัดการเป็นเลิศ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อ "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" ให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข ได้กำหนดร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้

๓. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าประสงค์ให้บุคลากรมีความผาสุก กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน คือ การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยได้กำหนดให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้บริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่เสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ ในขณะเดียวกัน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เมื่อวันที่ ๑๔ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมไมด้า อำเภอเมืองจังหวัดนนทบุรี โดยเชิญผู้แทนจาก กอง/สำนัก/กลุ่ม ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และได้ร่วมกันวิเคราะห์รวบรวมข้อมูล และได้จัดทำร่างแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อเตรียมการรองรับการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ดังกล่าวข้างต้น

/๔. การประชุม...

๔. การประชุมระดับชาติการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (HR&H Forum) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรม มิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว โดยกระทรวงสาธารณสุขมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่การดำเนินงานการสร้างสุขในองค์กร การบริหารจัดการกำลังคนของหน่วยงาน รวมทั้งถ่ายทอดนโยบายการสร้างสุขในองค์กร เพื่อให้กระทรวงสาธารณสุข เป็นกระทรวงแห่งความสุข

ข้อพิจารณา

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเห็นว่าทรัพยากรบุคคลเป็นต้นทุนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) หลักแนวคิด Happy Workplace ๘ ประการ และผลการดำเนินงานพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ผ่านมา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงสาธารณสุขจะเปิดระบบให้หน่วยงานในสังกัดสำรวจความสุข (Happinometer) ของบุคลากร ทั้งนี้ หากการดำเนินการในส่วนดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์เพื่อปรับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอีกครั้ง

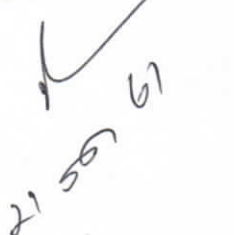
ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) เพื่อประกาศใช้และสามารถขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรต่อไป จะเป็นพระคุณ



(นางสุชัญญา อุไรสินธุ์)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

อนุมัติ



๒๑ ๕๖๖ ๖๓

(นางประนอม คำเที่ยง)
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดกรอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข ๔ ด้าน คือ ส่งเสริมสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ บริการเป็นเลิศ บุคลากรเป็นเลิศ และบริหารจัดการเป็นเลิศ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อ "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" ให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข ซึ่งใน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพ โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข ได้กำหนดร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำ ดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นองค์กรหลักในการคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการ ด้านบริการสุขภาพ เพื่อประชาชนมีสุขภาพดี ชุมชนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง และมีพันธกิจ (Mission) “มุ่งมั่น ส่งเสริม พัฒนา และอภิบาลระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐานสากล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง” โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สถานพยาบาล และสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย

ในการจัดการสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการสุขภาพสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

และเพื่อให้บรรลุ ๒ เป้าประสงค์สูงสุด (Ultimate Goal) คือ ๑) ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่มีมาตรฐาน คุณภาพ ปลอดภัย และสมประโยชน์และ ๒) ประชาชนทุกคนสามารถดูแลสุขภาพตนเองและชุมชนจัดการสุขภาพเพื่อ การพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้

ในการขับเคลื่อนพันธกิจต้องอาศัยองค์ประกอบหรือ Input ในกระบวนการผลิตผลลัพธ์ซึ่งปัจจัย หนึ่งที่สำคัญมาก คือ “ทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นต้นทุนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจดังกล่าว และตามแผนยุทธศาสตร์ ผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้ความสำคัญยิ่ง จะเห็นได้จากการกำหนดเป็นเป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คือ องค์กรมีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ และบุคลากรมีความผูกพัน ซึ่งแสดงถึงความตระหนักในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ เมื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพ ย่อมส่งผลให้องค์กรมีผลสัมฤทธิ์สูงและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีมิติภายในองค์กรเองเมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถรักษาคนเก่ง ไว้กับองค์กร (Talent Retention) ได้อีกด้วย

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในระยะเริ่มต้น จะมุ่งเน้นส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามหลัก Happy Workplace ๘ ซึ่งเป็นแนวคิดการจัดสมดุลชีวิต

/เพื่อมองความสุข...

เพื่อมองความสุขทั้งในด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจ ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และจะจัดการอย่างไร โดยความสุขตามหลักแนวคิด Happy Workplace ๘ ประการ ประกอบด้วย

๑. สุขภาพดี (Happy Body) คือการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการใช้ชีวิตที่เหมาะสม ทั้งการรับประทานอาหาร การนอน การจัดการกับความเครียด การสร้างความสุขให้แก่ตัวเอง โดยเป็น การใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับเพศ วัย สถานการณ์ และฐานะทางการเงิน

๒. ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือการจัดการความเครียด และการจัดสมดุลชีวิตเพื่อไม่ให้เกิดภาวะเครียด และเพื่อให้มีความสุขในการทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการดำเนินชีวิต

๓. คุณธรรม (Happy Soul) คุณธรรมเบื้องต้นที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นคือ หิริ (ความละอาย) โอตตัปปะ (ความเกรงกลัวต่อบาป) เพราะจะทำให้คนประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดีอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ควรพัฒนาคุณธรรมในเรื่องความซื่อสัตย์ ความสามัคคี เมตตา กรุณา

๔. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือความสามารถจัดการกับรายรับ รายจ่าย และบริหารการเงินของตนเอง รวมถึงการบริหารหนี้ วิธีการหนึ่งของการบริหารเงิน คือการทำบัญชีรายรับ รายจ่ายของตนเอง

๕. ครอบครัวดี (Happy Family) คือการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สมาชิกในครอบครัวเข้าใจ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๖. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกัน คือ การมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น การเอื้ออาทรกัน อย่างไรก็ตามแบ่งปันต้องทำอย่างเหมาะสม

๗. ใฝ่หาความรู้ (Happy Brain) คือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิต เช่น ความรู้เรื่องประโยชน์ของความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีวินัย เป็นต้น

๘. สังคมดี (Happy Society) โดยสังคมหมายถึงสังคมในที่ทำงาน และสังคมนอกเวลาทำงาน อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะสังคมระดับใด สมาชิกในสังคมต้องมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน และร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีการระดมสมองของผู้แทนจากกอง/สำนัก/กลุ่ม ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เมื่อวันที่ ๑๔-๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมไมด้า อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๔) โดยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หลักแนวคิด Happy Workplace ๘ ประการ และผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ผ่านมา จึงกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนี้

/ยุทธศาสตร์ที่...

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักและความสามัคคี รวมทั้งความภูมิใจในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว	๔. เสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ๕. เสริมสร้างให้บุคลากรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	๖. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ๗. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคี
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ	๘. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้กับบุคลากร ๙. จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่บุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๒. ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

๓. ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี

๔. ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการที่มีความพร้อมในการให้บริการ

๕. ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

และเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๔) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ต่อไป

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๒. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งหรือจำนวนกิจกรรมในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	กิจกรรม ๕ ส เพื่อจัดระเบียบสถานที่ทำงาน (Happy Body Society) โครงการจัดทำห้องฝึกอบรมของบุคลากรในกรมให้สนุกและได้ความรู้รวมถึงมีการเพิ่มจุด Charge มือถือในแต่ละชั้น (Happy Brain) (Happy Society)	✓	✓	✓	✓	-	ทุกกอง/สำนัก (โดยมีสำนักบริหารเป็นเจ้าภาพ)
		ร้อยละของหน่วยงานในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายในสำนักงาน	โครงการจัดทำห้องฝึกอบรมของบุคลากรในกรมให้สนุกและได้ความรู้รวมถึงมีการเพิ่มจุด Charge มือถือในแต่ละชั้น (Happy Brain) (Happy Society) การจัดทำ/ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการทำงาน (Happy Brain) (Happy Society)	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐ บาท	สำนักบริหาร
				✓	✓	✓	✓	-	ทุกกอง/สำนัก

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน (Happy Brain) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Happy Brain)	✓	✓	✓	✓	-	ทุกกอง/สำนัก
กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) (Happy Brain) (Happy Heart) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (Happy Heart) (Happy Soul)	✓				-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
		ระดับความสำเร็จของการนำแผนทางเดินสายอาชีพมาใช้		✓	✓	✓	✓	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี	๑. บุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ ๒. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว ๓. บุคลากรและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมมีความพึงพอใจระดับดีขึ้นไป	กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี (Happy Body)	✓	✓	✓	✓	กองสุขศึกษา	
		ระดับความสำเร็จของการสร้างห้อง Fitness	โครงการสร้างห้อง Fitness เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมออกกำลังกาย (Happy Body) (Happy Relax)	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐ บาท	กองสุขศึกษา/สำนักบริหาร	
		ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	กิจกรรมออกกำลังกายที่โต๊ะทำงานผ่านเสียงตามสายอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง (Happy Body) (Happy Relax)	✓	✓	✓	-	กองสุขศึกษา	
		ร้อยละ ๗๐ มีความพึงพอใจในการใช้บริการห้องนวดสปา	สร้างห้องนวดเพื่อผ่อนคลาย (Happy Body) (Happy Relax)	✓	✓	✓	๒๐๐,๐๐๐ บาท	กองสถานประกอบกิจการเพื่อสุขภาพ	

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				บ๑	บ๒	บ๓	บ๔		
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๑. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม	ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ Nursery	การตั้งศูนย์ Nursery เพื่อรับเลี้ยงบุตรของบุคลากรในกรม (Happy Family)		✓	✓	✓	๓๐๐,๐๐๐ บาท	สำนักบริหาร
	๒. บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว	รณรงค์เสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Happy Family)		✓	✓	✓	-	ทุกกอง/สำนัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักเกื้อกูลสามัคคี รวมทั้งความภาคภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมและเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในกรมร่วมกันแต่งกายตามที่กำหนด	การแต่งกายด้วยชุดผ้าไทยในวันศุกร์ (Happy Money) (Happy Heart) (Happy Society) การแต่งกายด้วยชุดเครื่องแบบราชการ (สีทากี้) ในวันจันทร์ (Happy Money) (Happy Heart) (Happy Society) การแต่งกายด้วยเสื้อสีม่วง (สีประจำกรม) ในวันอังคาร (Happy Money) (Happy Heart) (Happy Society)	✓	✓	✓	✓	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
				✓	✓	✓	✓	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคี ภายในองค์กร	๑. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ	กิจกรรม CSR บันความสุขสู่สังคม เช่น เลี้ยงอาหารเด็ก กำพร้า/ผู้ป่วย การบริจาคเงิน หรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัยพิบัติ (Happy Body) (Happy Relax) (Happy Soul) (Happy Money) (Happy Family) (Happy Heart) (Happy Brain) (Happy Society)	✓	✓	✓	✓	๔๐๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี และมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนราชการเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา	กิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ (Happy Body) (Happy Relax) (Happy Heart) (Happy Society)	✓	✓	✓	✓	๓๖๐,๐๐๐ บาท	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
		ร้อยละความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านเว็บไซต์ (Happy Brain)	✓	✓	✓	✓	-	ทุกกอง/สำนัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้กับบุคลากร	๑. บุคลากรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Happy Body)	กิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Happy Body) (Happy Relax) (Happy Soul) (Happy Money) (Happy Family) (Happy Heart) (Happy Brain) (Happy Society)	✓	✓			๑๖๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความสำเร็จของการตั้งร้านค้าสวัสดิการ	กิจกรรมจำหน่ายสินค้าราคาถูก รวมถึงให้บุคลากรนำสินค้าที่ผลิตมาจำหน่ายในร้านค้าเพื่อสร้างรายได้ (Happy Relax) (Happy Money) (Happy Heart) (Happy Society)	✓	✓	✓		-	สำนักบริหาร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				บ๑	บ๒	บ๓	บ๔		
		ร้อยละ ๗๐ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก	โครงการออมเงินผ่านกองทุน สัจจะและนำเงินมาบริหารจัดการบรรเทาความเดือดร้อนของสมาชิก (Happy Money) (Happy Heart) (Happy Society)	✓	✓	✓	✓	-	ทุกกอง/สำนัก
กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างสุขให้แก่บุคลากร	ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	ร้อยละ ๗๐ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก	โครงการออมเงินผ่านกองทุน สัจจะและนำเงินมาบริหารจัดการบรรเทาความเดือดร้อนของสมาชิก (Happy Money)	✓	✓	✓	✓	-	ทุกกอง/สำนัก
		ระดับความสำเร็จของการตั้งร้านค้าสวัสดิการ	กิจกรรมจำหน่ายสินค้าราคาถูก รวมถึงให้บุคลากรนำสินค้าที่ผลิตมาจำหน่ายในร้านค้าเพื่อสร้างรายได้(Happy Money)	✓	✓	✓	✓	-	สำนักบริหาร