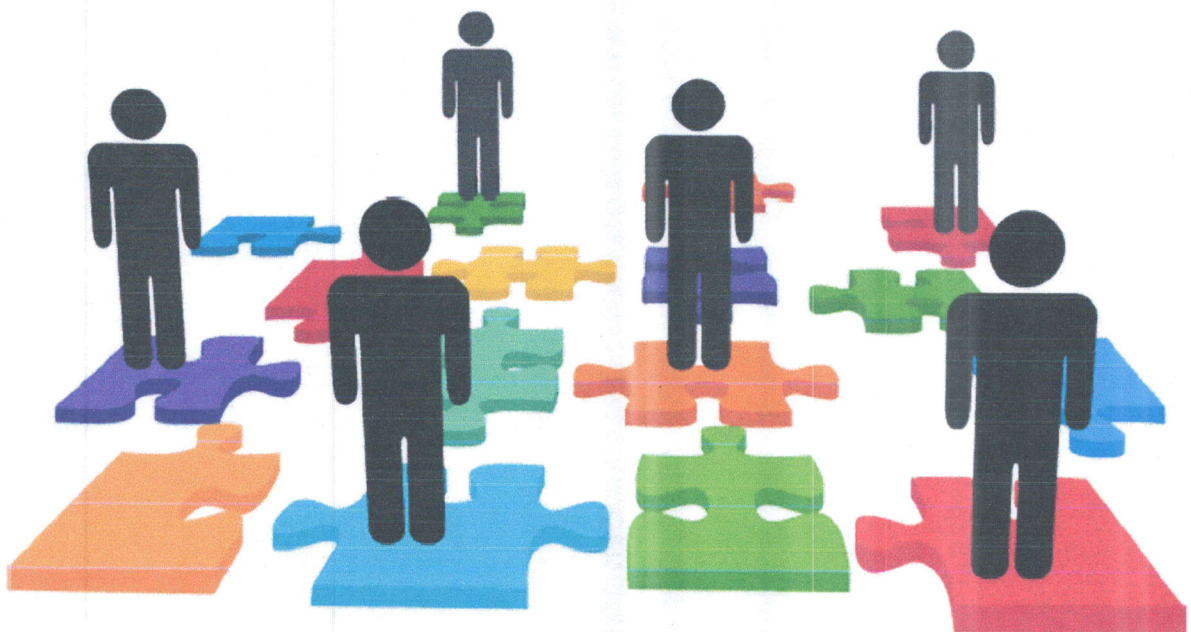


# แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาบอน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



---

กลุ่มงานบริหารงานและพัฒนายุทธศาสตร์ ภารกิจด้านบริหาร  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาบอน  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

## คำนำ

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่างๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ "คน" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่าคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่นๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ نابอนให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรับทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาบอน

๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

## บทนำ

### นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี โดยมีนโยบายพัฒนาสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับให้ได้มาตรฐาน มีเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน หนึ่งในการพัฒนา คือ การพัฒนาคน (People Excellence) ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ نابอน ซึ่งมีบุคลากรในสังกัดที่เป็นกำลังสำคัญที่ปฏิบัติงานในสถานบริการของกระทรวงสาธารณสุข และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานบริการบริการด้วยคุณภาพมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล และหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA ) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ Nabon จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้.-

๑. ด้านนโยบาย มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรครองตน ตามค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และคุณธรรมภายใต้อัตลักษณ์ “รับผิดชอบต่อหน้าที่ ซื่อสัตย์ สามัคคี”

๒. ด้านการสรรหา วางแผนกำลังคนด้านสุขภาพอำเภอ และกำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรในสถานบริการตามคุณลักษณะและความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ด้วยความโปร่งใส

๓. ด้านพัฒนา การพัฒนาบุคลากร หน่วยงานได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมเครือข่ายอำเภอ Nabon เพื่อให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพได้พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานตามสายงานของตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามสมรรถนะหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมตามค่านิยมขององค์กร

๔. ด้านใช้ประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริมให้ทุกสถานบริการ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านการดำรงไว้ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติดีเด่น ในโอกาสต่างๆ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรด้วยความโปร่งใส มีส่วนร่วม ตรวจสอบได้ ร่วมทั้งมีกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

### เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย
๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

## บริบทที่เกี่ยวข้อง

### วิสัยทัศน์

หน่วยงานสาธารณสุขของอำเภอนาบอนมีการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ สู่บริการที่เป็นเลิศ เพื่อสนับสนุนพัฒนาระบบสุขภาพร่วมกับภาคีและท้องถิ่น ให้คน نابอนอยู่ดีมีสุข

### พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด
2. สนับสนุนการจัดบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน
3. ประสานความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ/เอกชนและภาคีสุขภาพทุกระดับ
4. สร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง

### ขอบข่ายงาน

#### ขอบข่ายงานหลัก

๑. ประสานนโยบายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคท้องถิ่น องค์กรธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ระดับอำเภอ/ตำบล

๒. ประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายบริการสุขภาพ

๓. ควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในสังกัด

๔. คุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพในพื้นที่

๕. ดำเนินงานตามกฎหมายการแพทย์และกฎหมายสาธารณสุข

๖. ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนด้านสุขภาพของรัฐบาล กระทรวง จังหวัด

#### ข่ายงานรอง

๑. พัฒนาวិชาการแก่บุคลากรสาธารณสุข องค์กรสุขภาพภาคประชาชน

๒. สนับสนุนและควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในสังกัด

#### ข่ายงานสนับสนุน

บริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุขของหน่วยงานในสังกัด

### ค่านิยม

#### MOPH Core Value

M : Mastery เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

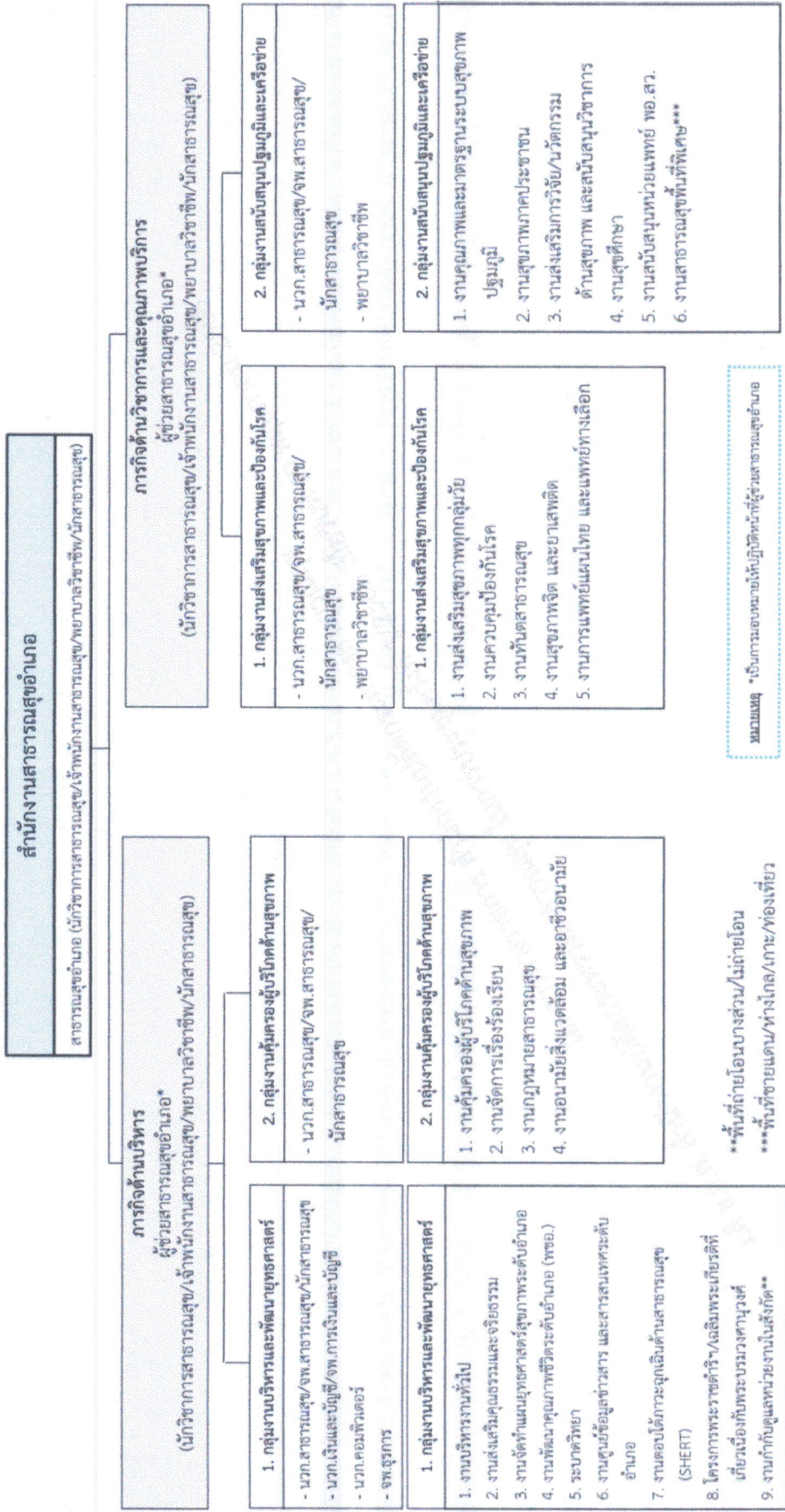
O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People centered ใส่ใจประชาชน คือต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง ฟังได้

H : Humility อ่อนน้อมถ่อมตน คือมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

# สถาปัตยกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## โครงสร้างภาระงาน





จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนอง	สาธารณสุขอำเภอหนอง (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ)	๑
	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑
- กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑ (ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ)
	นักวิชาการสาธารณสุข (ลจช.)	
	พนักงานบริการ (พทส.)	๑
- กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและคุณภาพบริการ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑
- กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑
	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองจิ่ง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑
- กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	-	
	พนักงานบริการ (พทส.)	๑
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	-	
	พนักงานช่วยการพยาบาล	๑

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกองเส้า	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑
- กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (พ.กส.)	๑
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองดี	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ)	๑
- กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ พนักงานบริการ (ลจช.)	๑
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ พนักงานช่วยเหลือคนไข้ (พ.กส.)	๑

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสี่แยก	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-
- กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	-	๑
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (พ.กส.) พนักงานช่วยการพยาบาล(ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย)	๑

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไผ่	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑
- กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	พนักงานบริการ (พทส.)	๑
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	นักวิชาการสาธารณสุข (ลจช.)	๑

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองยาง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑
- กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	-	
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	พนักงานบริการ (พทส.)	๑
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน	๑
	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	๑
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	๑

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแก้วแสน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	-
- กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	พนักงานบริการ (พทส.)	๑
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	-	
	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑

จำนวนบุคลากร แบ่งตามสายงาน ประเภท

บุคลากรจำแนกตามสายงาน	จำนวน
๑. สาธารณสุขอำเภอ	๑
๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๕
๓. พยาบาลวิชาชีพ	๖
๔. นักระบาดวิทยา	๘
๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒
๖. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๒
๗. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	๒
๘. พนักงานช่วยเหลือคนไข้	๒
๙. พนักงานบริการ	๖
๑๐. พนักงานช่วยการพยาบาล	๒
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๖</b>

ข้าราชการ	จำนวน
วิชาการ	
ชำนาญการพิเศษ	๒
ชำนาญการ	๘
ปฏิบัติการ	๗
<b>รวม</b>	<b>๑๗</b>
ทั่วไป	
ชำนาญงาน	๔
ปฏิบัติงาน	๑
<b>รวม</b>	<b>๕</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๒</b>

พถส.	จำนวน
ชาย	๒
หญิง	๘
<b>ลูกจ้างชั่วคราว</b>	<b>จำนวน</b>
ชาย	๑
หญิง	๒
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑๔</b>

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘


แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๑. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนาบริการของหน่วยงาน (Service Plan)	หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบริการของหน่วยงาน (Service Plan)	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ทั้งหลักสูตรด้านการบริการ และหลักสูตรทางการบริหาร</li> <li>- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมการอบรม</li> <li>- สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร</li> <li>- ประสานแหล่งผลิตในการจัดทำหลักสูตรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามแผน</li> </ul>	<p>งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานและพัฒนาศาสตร์</p>

  
 นายกนิษฐ์ ทอยแก้ว  
 สาธารณสุขอำเภอมาบอน

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครง	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒.ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาโดย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางต่างๆที่หน่วยงานจัดขึ้น	ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงาน มีการดำเนินกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน องค์กร โดยมีการจัดการ ความรู้ในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อปี	- โครงการประชุมวิชาการสาธารณสุขประจำปี - สนับสนุนหน่วยงานในการจัดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดการความรู้(KM)และ การรวบรวมที่เป็นระบบ	หน่วยงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานและพัฒนา ยุทธศาสตร์

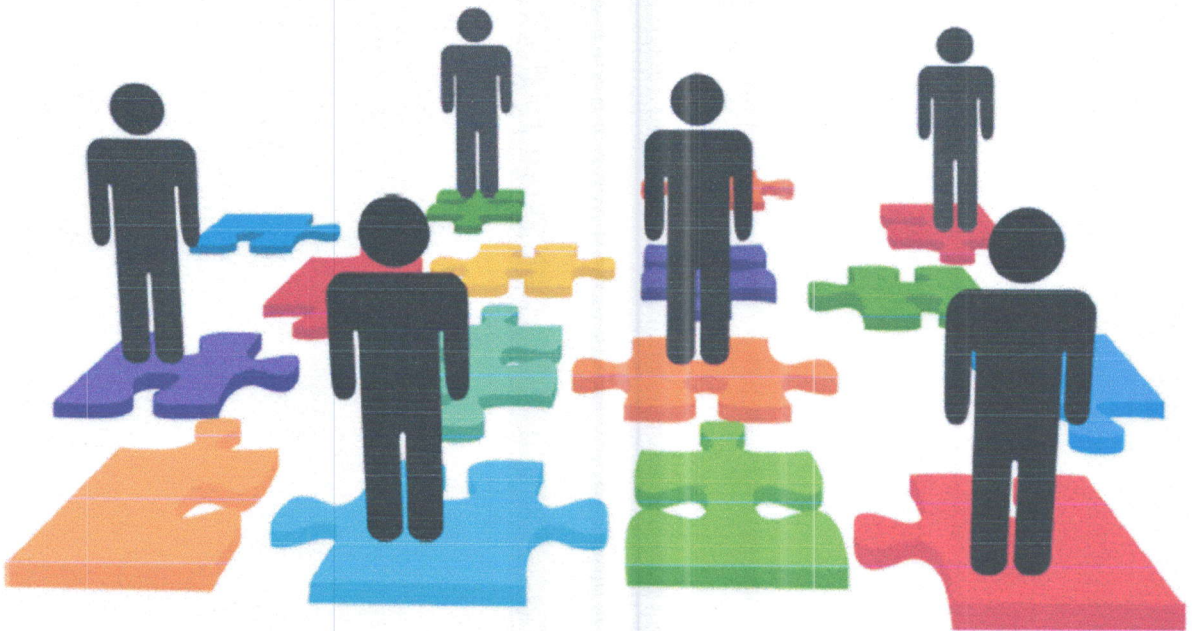
  
 นายอภินันท์ หอยแก้ว  
 สาธารณสุขอำเภอหนองบอน

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>บุคลากรผู้ให้บริการมีความ พึงพอใจและมีความสุขในการ ทำงาน</p>	<p>ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐</p>	<p>แผนงานสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ สร้างบรรยากาศองค์กร - โครงการบูรณินเทศก่อนประจำการผู้สำเร็จ การศึกษาใหม่(ที่รับเข้าปฏิบัติงานใหม่) - โครงการบูรณินเทศข้าราชการใหม่หลักสูตรการ เป็นข้าราชการที่ดี - การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร - กิจกรรมคัดเลือกคนดีสาธารณสุข - กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงาน/ คัดเลือกหน่วยงานต้นแบบด้านการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม - กิจกรรมสร้างความสามัคคี ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น งานประเพณีสงกรานต์ ปีใหม่ - โครงการประชุมพิจารณารับรองด้าน จริยธรรมวิจัยในมนุษย์ -โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ</p>	<p>หน่วยงานรับผิดชอบ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานและพัฒนาศาสตร์ ยุทธศาสตร์</p>



นายอภิรักษ์ ทอยแก้ว  
 สาธารณสุขอำเภอนาบอน



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนอง

โทร.๐ ๗๕๔๙ ๑๑๙๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๙ ๑๘๕๕