

## แผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

### สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแม่वंก

#### หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความยุติธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่

๑. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
๒. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
๓. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
๔. มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
๕. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มีสัดส่วนประเภتكำลังคนและการกระจายตัวอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิรูปกำลังคน และภารกิจบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา คุ้มครองรักษา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายยุทธศาสตร์และเป้าหมายองค์กร โดยในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินการการบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงานตามแนวทางการใช้กำลังคนที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด การพัฒนากระบวนการมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นและได้มาตรฐาน อีกทั้งการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างสุขขององค์กร ควบคู่งานองค์กรคุณธรรม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน ให้บรรลุเป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

#### นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแม่वंกอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านงานวิจัยที่เกิดคุณค่าต่อการดูแลและส่งเสริมสุขภาพประชาชน
๒. เน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่จะสามารถนำไปปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
๓. ควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในองค์กรเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
๔. ผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีความสุข

## การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

### **จุดแข็ง (Strength):**

๑. มีระบบการจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานทุกด้าน
๒. มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน
๓. มีการประเมินระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร และวิเคราะห์ผล เพื่อดำเนินการตามนโยบายองค์กร แห่งความสุข

### **จุดอ่อน (Weaknesses):**

๑. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ
๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

### **โอกาส (Opportunities):**

๑. การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์
๒. หน่วยงานราชการ และเอกชนหลายแห่ง ให้ความร่วมมือในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

### **อุปสรรค (Threats):**

๑. เนื่องจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปอยู่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้ บุคลากรมีภาระงานที่มากขึ้น และมีระยะเวลาในการพัฒนาตนเองที่น้อยลง

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพตอบสนองระบบสุขภาพ
๒. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพ
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๔. เพื่อให้มีความต่อเนื่องทางการบริหารและมีการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ
๕. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแม่वंกสามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) ใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและองค์กรคุณธรรม
๖. เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการบริการสุขภาพจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา



(นายวิษณุ มากบุญ)

สาธารณสุขอำเภอแม่वंก

แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามนโยบายของหน่วยงาน/อื่นๆ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571) ของหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแม่वंงก์

ลำดับ	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ค่าลงทะเบียน (บาท)	จำนวน					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		สายวิชาชีพ			ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71		
1	อบรมกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการ สาธารณสุขชุมชน	นักวิชาการสาธารณสุข	3 วัน	2,000/6,000	1				2	ชนิดิตยา/ธรรมรัตน์	
2	โครงการเพิ่มพูนความรู้วิชาชีพการ สาธารณสุขชุมชน	นักวิชาการสาธารณสุข	10 วัน	3,000/6,000	2					ชนิดิตยา/ธรรมรัตน์	
3	หลักสูตรอนามัยสิ่งแวดล้อมและการ ประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข	3	900/1,800	2					ชนิดิตยา/ธรรมรัตน์	
4	หลักสูตรการบังคับใช้กฎหมายการ สาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่ปรับแก้ไข เพิ่มเติม	นักวิชาการสาธารณสุข	3	900/1,800	2					ชนิดิตยา/ธรรมรัตน์	
5	การใช้งาน Microsoft Excel ขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ สาธารณสุข/สาย สนับสนุน	2	4,000/16,000	4					ชนิดิตยา/ ธรรมรัตน์/ศิริ นภา/ศศิวรรณ	
6	การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	นักวิชาการ สาธารณสุข/สาย สนับสนุน	3	6,000/24,000	2	2				ชนิดิตยา/ ธรรมรัตน์/ศิริ นภา/ศศิวรรณ	
7	การใช้งาน Microsoft Excel Advanced	สายสนับสนุน	2	4,000/8,000		2				ศิรินภา/ศศิวรรณ	
รวม เป็นเงินทั้งสิ้น				63,600							