



Phayuhakhiri Public Health Office

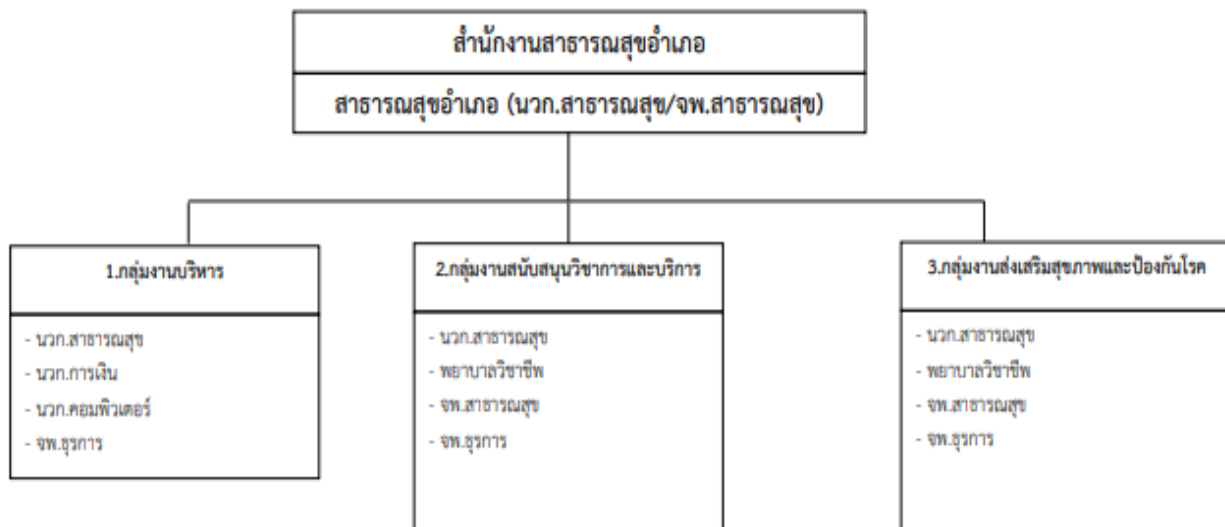
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุหะคีรี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

งานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุหะคีรี



1.กลุ่มงานบริหาร	2.กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและบริการ		3.กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานตรวจสอบและควบคุมภายใน 3. งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 4. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ 5. งานประสานองค์การภายนอก 6. งานนิติการ 7. งานนโยบายเร่งด่วน 8. งานประกันสุขภาพ 9. งานประกอบโรคศิลปะ 10. งานกำกับดูแลหน่วยบริการในสังกัด	1. งานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข 2. งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ 3. งานนิเทศและติดตามประเมินผล 4. งานวิจัยนวัตกรรมด้านสุขภาพและสนับสนุนวิชาการ 5. งานนโยบายเร่งด่วน 6. งานประสานองค์การภายนอก 7. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน/ฝึกอบรม 8. งานเผยแพร่ผลงานวิชาการ 9. งานควบคุมมาตรฐานหน่วยบริการ	10. งานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน 11. งานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์ 12. งานอุบัติเหตุและภัยพิบัติ 13. งานสนับสนุน/พัฒนาคุณภาพบริการ 14. งานสนับสนุนหน่วยบริการปฐมภูมิ 15. งานสนับสนุนหน่วยแพทย์ พอสว. 16. งานพัฒนาบุคลากร/พัฒนาหน่วยบริการ 17. งานบริการสาธารณสุขเฉพาะด้าน 18. การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	1. งานส่งเสริมสุขภาพ (อนามัยแม่และเด็ก-วางแผนครอบครัว-โภชนาการ-อนามัยโรงเรียน) 2. งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ 3. งานควบคุมและป้องกันโรคไม่ติดต่อ 4. งานสุขภาพจิตและอนามัยสิ่งแวดล้อม 5. งานอาชีวอนามัย 6. งานทันตสาธารณสุข 7. งานสุขภาพจิตและยาเสพติด 8. งานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 9. งานควบคุมและเฝ้าระวังโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ 10. งานระบาดวิทยา 11. งานกฎหมายสาธารณสุข

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุหะคีรี ได้ถือว่าบุคลากรทุกคนในหน่วยงานเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณสุขไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งหลักการที่จะได้คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบราชการได้นั้น จำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.หลักคุณธรรม(Merit – based)

- บุคลากรทุกคนต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ส่งเสริมระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่เป็นธรรมเพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ยกย่องเชิดชูบุคคลที่มีคุณงามความดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีภายในหน่วยงาน

๒.หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work life)

- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (HEALTHY WORKPLACE HAPPY FOR LIFE) ด้วยหลัก ๕ ประการ คือ สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- จัดหาและปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม เพื่อให้เจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการมีความปลอดภัย
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

๓.หลักผลงาน(Performance – based)

- สนับสนุน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ของตัวชี้วัดในระดับต่างๆและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ ตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม

๔.หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ(HR Decentralization)

- จัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานและโครงสร้างองค์กร

- กำหนดหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่ง(Job Description)และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและข้อกำหนด
หลักสมรรถนะ(Competency -based)

- พัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำให้มีความรู้และความสามารถในการบริหารองค์กร เพื่อให้
องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล
- สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการ
ปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเป็น
แบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะเยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีมีคุณภาพ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
- ๒.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๓.เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัยและการป้องกันไม่ให้เกิดทุจริต
- ๔.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีความสุข ให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคม
- ๕.ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.วางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ
- ๒.พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
- ๓.พัฒนาระบบการประเมินผลปฏิบัติราชการ
- ๔.พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข
- ๕.เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทุจริต
- ๖.เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะเยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย		
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
๑.๑ วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังเชิงลึก (ประเด็นกลยุทธ์ที่๑)	๑.การวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ -ชี้แจงหน่วยงาน -หน่วยงานจัดทำข้อมูล วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานตามภารกิจ -งานทรัพยากรบุคคล จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงาน -งานทรัพยากรบุคคลสรุปเสนอ สาธารณสุขอำเภอให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียน รพ.สต.๗ แห่ง ในสังกัดเพื่อทราบ	ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๕	-	รายงานข้อเสนอแนะการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑ เรื่อง	งานทรัพยากรบุคคล	

เป้าประสงค์เชิง กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิต รูปธรรม	ค่า เป้าหมาย		
๑.๒ จัดทำกรอบ อัตรากำลังให้ เหมาะสมและ คล่องตัวในการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ประเด็นกลยุทธ์ที่๑)	๒.การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ของหน่วยงาน -หน่วยงานจัดอัตรากำลังคนตามโครงสร้าง การแบ่งงานใหม่ -งานทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ตรวจสอบการ จัดตำแหน่งของหน่วยงาน -งานทรัพยากรบุคคล เสนอ สาธารณสุข อำเภอให้ความเห็นชอบ	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๖	-	กรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสมและ เป็นปัจจุบัน	๑ เรื่อง	งาน ทรัพยากร บุคคล	

เป้าประสงค์เชิง กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิต รูปธรรม	ค่า เป้าหมาย		
๑.๓ พัฒนา ศักยภาพบุคลากร ทุกด้านอย่าง ต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน (ประเด็นกลยุทธ์ที่๔)	๓.พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอให้เป็นไปตามมาตรฐานงาน ที่กำหนด	ตุลาคม ๒๕๖๕- กันยายน ๒๕๖๖	-	ร้อยละ บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ ๗๐	งาน ทรัพยากร บุคคล	

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย		
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย		
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๒.๑ ส่งเสริมให้มีการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่าย (ประเด็นกลยุทธ์ที่๔)	๔.การพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน กพ./สถาบันอื่นๆ -รายงานผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดฯ	ตุลาคม ๒๕๖๕-กันยายน ๒๕๖๖	-	รายงานผลการพัฒนาตนเองของบุคลากร	๑ เรื่อง	งานทรัพยากรบุคคล	

เป้าประสงค์เชิง กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิต รูปธรรม	ค่า เป้าหมาย		
๓.๑ สร้างความ เข้าใจและความ เชื่อมั่นใน กระบวนการและ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการให้ บุคลากรทุกระดับ (ประเด็นกลยุทธ์ที่๓)	๕.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรในสังกัดฯ -สื่อสารชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินและแนว ทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน -จัดทำช่องการแจ้งปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน -กำกับติดตาม และสรุปการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน -สำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน	ตุลาคม ๒๕๖๕- กันยายน ๒๕๖๖	-	แบบสรุป ความพึงพอใจ ในการบริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน	๑ เรื่อง	งาน ทรัพยากร บุคคล	

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย		
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๔.๑ วางระบบควบคุมการป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย (ประเด็นกลยุทธ์ที่๕)	๖.การเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม - สนับสนุนการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการใหม่ -เสริมสร้างวินัยเชิงบวก โดยการสอดแทรกการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๕-กันยายน ๒๕๖๖	-	-รายงานการประชุมประจำเดือน	๑ เรื่อง	งานทรัพยากรบุคคล	
๔.๒ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง (ประเด็นกลยุทธ์ที่๖)	๗.การดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ -การส่งเสริมค่านิยมและค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข -ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรในสังกัด ฯ	มกราคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๖	-	การรับรู้รับทราบค่านิยม MOPH -หน่วยงานมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ ๑๐๐	ชมรมจริยธรรมฯ	

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย		
๕.๑ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและสัมพันธภาพกับทุกหน่วยงาน (ประเด็นกลยุทธ์ที่๒)	๘.การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรภายในหน่วยงาน -ประเมินความสุขของบุคลากร ผ่าน Happinometer กระทรวงสาธารณสุข -สรุปและวิเคราะห์ผลการประเมิน -จัดทำแผนการแก้ไขปัญหา	มกราคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๖	-	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในสังกัดฯ	ร้อยละ ๘๐	งานบริหารฯ	

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติ

(นายอนิรุธ จันทพาส)
 สาธารณสุขอำเภอพยุหะคีรี

