

# แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาบอน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



---

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป 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 ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ نابอนให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรับทราบถึงสถานภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาบอน

๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

## 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 พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานบริการบริการด้วยคุณภาพมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล และหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA ) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ نابอน จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้.-

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

๒. ด้านการสรรหา วางแผนกำลังคนด้านสุขภาพอำเภอ และกำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรในสถานบริการตามคุณลักษณะและความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ด้วยความโปร่งใส

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

๔. ด้านใช้ประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริมให้ทุกสถานบริการ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านการธำรงไว้ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติดีเด่น ในโอกาสต่างๆ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรด้วยความโปร่งใส มีส่วนร่วม ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

### เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย
๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

## บริบทที่เกี่ยวข้อง

### วิสัยทัศน์

หน่วยงานสาธารณสุขของอำเภอนาบอนมีการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ สู่บริการที่เป็นเลิศ เพื่อสนับสนุนพัฒนาระบบสุขภาพพร้อมกับภาคีและท้องถิ่น ให้คน نابอนอยู่ดีมีสุข

### พันธกิจ

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

### ขอบข่ายงาน

#### ขอบข่ายงานหลัก

1. ประสานนโยบายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคท้องถิ่น องค์กรธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ระดับอำเภอ/ตำบล
2. ประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายบริการสุขภาพ
3. ควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในสังกัด
4. คຸ້ມครองผู้บริโภครด้านบริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพในพื้นที่
5. ดำเนินงานตามกฎหมายการแพทย์และกฎหมายสาธารณสุข
6. ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนด้านสุขภาพของรัฐบาล กระทรวง จังหวัด

#### ข่ายงานรอง

1. พัฒนาระบบการแก้ปัญหาสาธารณสุข องค์กรสุขภาพภาคประชาชน
2. 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

## โครงสร้างรายงาน

โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

- สาธารณสุขอำเภอ
- นักวิชาการสาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
- ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ
- นักวิชาการสาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข

- กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
  - นวก.เงินและบัญชี/จพ.การเงินและบัญชี
  - นวก.คอมพิวเตอร์
  - จพ.ธุรการ

- กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการและคุณภาพบริการ
- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
  - พยาบาลวิชาชีพ

- กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
- นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข
  - พยาบาลวิชาชีพ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเงินบัญชี งบประมาณ
- งานสารบรรณ
- งานพัสดุ ซ่อมบำรุง
- งานตรวจสอบและควบคุมภายใน
- งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
- งานประสานงานองค์กรภายนอก
- งานกฎหมายและนิติการ
- งานนโยบายเร่งด่วน
- งานประกันสุขภาพ
- งานประกอบโรคศิลป์
- งานกำกับดูแลหน่วยบริการในสังกัด

- งานพัฒนาระบบราชการสาธารณสุข
- งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
- งานนิเทศและติดตามประเมินผล
- งานส่งเสริมการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาพและสนับสนุนวิชาการ
- งานสาธารณสุขระหว่างประเทศ
- งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น
- งานจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติงาน/ฝึกอบรม
- งานควบคุมมาตรฐานหน่วยบริการ
- งานสนับสนุนสุขภาพประชาชน
- งานสนับสนุนหน่วยงานแพทย์ พอ.สว.
- งานสนับสนุนหน่วยแพทย์
- งานสนับสนุนพัฒนาคุณภาพบริการ
- งานสนับสนุนหน่วยบริการปฐมภูมิ
- งานสนับสนุนหน่วยแพทย์ พอ.สว.
- งานพัฒนาบุคลากร/พัฒนาหน่วยบริการ
- งานบริการสาธารณสุขเฉพาะด้าน
- งานปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

- งานส่งเสริมสุขภาพ (อนามัยแม่และเด็ก  
วางแผนครอบครัว โภชนาการ อนามัยโรงเรียน)  
ดูแลสุขภาพกลุ่มวัย
- งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ
- งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ
- งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานอาชีพอนามัย
- งานทันตสาธารณสุข
- งานสุขภาพจิตและยาเสพติด
- งานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก
- งานควบคุมและเฝ้าระวังโรคอุบัติซ้ำ
- งานระบาดวิทยา
- งานกฎหมายสาธารณสุข



๑	(กรณีพิจารณากรณีการดำเนินงานของหน่วยงาน)	ผู้รับผิดชอบ	-
๑		ผู้รับผิดชอบ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	(ขบม) ระบบบริหารงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	ระบบบริหารงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-

๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-
๑	การดำเนินงานของหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	-

๑	(คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญา</b>		
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญา</b>		
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญา</b>		
๑	(ส.บ.พ.)	ผู้ทรงคุณวุฒิ



๑	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖

๑	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖

๑	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา	มูลนิธิชัยพัฒนา
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖
๑	(แบบ) ๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖	๑๒๖๖



แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๑. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนาาระบบบริการ (Service Plan)	หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาาระบบบริการของหน่วยงาน (Service Plan)	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรใหม่แผนพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ทั้งหลักสูตรด้านการบริการ และหลักสูตรทางการบริหาร</li> <li>- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดส่งเข้ารับการอบรม</li> <li>- สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร</li> <li>- ประสานแหล่งผลิตในการจัดทำหลักสูตรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามแผน</li> </ul>	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาโดย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางต่างๆที่หน่วยงานจัดขึ้น	ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงาน มีการดำเนินงานกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร โดยมีการจัดการ ความรู้ในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อปี	- โครงการประชุมวิชาการสารธารณสุข ประจำปี - สนับสนุนหน่วยงานในการจัดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดการความรู้(KM)และการรวบรวมที่เป็นระบบ	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>๓. สร้างจริยธรรม และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความซื่อสัตย์และความพึงพอใจในการทำงาน</p>	<p>บุคลากรผู้ให้บริการมีความพึงพอใจและมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน</p>	<p>ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจ ๗๐</p>	<p>แผนงานสร้างเสริมจริยธรรม และแผนงานสร้างภาคีองค์กร - โครงการอบรมเกี่ยวกับระจังกฎระเบียบผู้รู้ (โครงการใหม่) (เข้ารับปฏิบัติงานใหม่) - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (เป็นข้าราชการที่ - การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร - กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาก่อนหน้า/ - กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาก่อนหน้า/</p>	<p>กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล</p>



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนอง

โทร.๐ ๗๕๔๙ ๑๑๙๒

โทรสาร ๐ ๗๕๓๙ ๑๘๕๕