

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโคกสูง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา	
๑.๒ ข้อมูลพื้นฐาน	๑
๑.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์	๕
๑.๔ โครงสร้างการบริหาร	๗
๑.๕ ความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	๘
๒. วัตถุประสงค์	๘
๓. นโยบาย	๙
๔. การดำเนินงาน	๙
๔.๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ	๑๐
๔.๒ การได้มาซึ่งกำลังคน	๑๑
๔.๓ แนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน	๑๒
๔.๔ การพัฒนาศักยภาพของกำลังคนที่มีอยู่	๑๔

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

อำเภอโคกสูง มีการให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคเรื้อรัง และการติดตามเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้าน โดยทีมโรงพยาบาลโคกสูง รพ.สต. และ อสม. อยู่แล้ว จนกระทั่งมีนโยบายการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) และได้กำหนดยุทธศาสตร์ขึ้นมาขับเคลื่อนงาน ซึ่งอำเภอโคกสูง กำหนดยุทธศาสตร์เข้ามาขับเคลื่อน เรื่อง การดูแลผู้สูงอายุ อำเภอสะอาด เรารัก โคกสูง คนโคกสูงไม่ทอดทิ้งกัน และอุบัติเหตุ ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าว มีกิจกรรมที่สำคัญคือ การจัดการขยะของเสียในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนถนนสายบุญ การระดมทุนสำหรับการดูแลผู้ป่วยและผู้ยากไร้ในชุมชน และการเยี่ยมบ้านให้กำลังใจและมอบอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต นอกจากนี้ เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอโคกสูง ยังมีระบบการจัดการปัญหาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น การคัดกรองค้นหาผู้ที่มีภาวะเสี่ยง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในผู้ที่มีภาวะเสี่ยง โดยใช้งบประมาณสนับสนุนจากกองทุนสุขภาพตำบล และมีภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมดำเนินการ เช่น อสม. ผู้นำชุมชน ด้านการจัดการกับปัญหาอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งของ อำเภอโคกสูง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการจัดการ ทั้งเรื่องการรับ ส่งต่อผู้ป่วย การจัดตั้งทีมกู้ชีพ กู้ภัย การเฝ้าระวังและช่วยเหลือ เป็นต้น นอกจากนี้ด้านการควบคุมโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก วัณโรคปอด โรคพิษสุนัขบ้า ภาคีเครือข่ายได้เข้าร่วมจัดกิจกรรม เช่น สนับสนุนงบประมาณ ร่วมดำเนินการ เช่น ทีมควบคุมโรคของท้องถิ่น

โดยมีโครงสร้างการบริหารงานตั้งแต่ระดับอำเภอ ตำบล รพ.สต. โดยระดับอำเภอจะมีคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตอำเภอโคกสูง เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งมีนายอำเภอโคกสูง เป็นประธาน สาธารณสุขอำเภอโคกสูง เป็นเลขา และมีหัวหน้าส่วนราชการในระดับอำเภอและภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ มีการประชุมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานทุก ๒ เดือน ในระดับตำบลจะมีการขับเคลื่อนผ่านกลไกคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับตำบล (พชต.) คณะกรรมการกองทุนตำบล คณะกรรมการ LTC คณะกรรมการทีมผู้ก่อการดี คณะกรรมการ One Health คณะกรรมการควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าว จะมี นายกองค้การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนราชการระดับตำบล รวมถึงประชาชนและกลุ่มองค์กรต่างๆ ในระดับตำบลเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ การขับเคลื่อนงานก็จะเป็นการประชุมตามห้วงระยะเวลาของแต่ละงาน ในระดับ รพ.สต. ทุก รพ.สต. ในพื้นที่อำเภอโคกสูง จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนา รพ.สต. ซึ่งมีท้องถิ่น ท้องที่ ประชาชนชาวบ้าน กลุ่มองค์กรต่างๆ เข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการ มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการบางคณะจะมีการประชุมทุกเดือน บางคณะประชุมไตรมาส ละ ๑ ครั้ง

ปัจจุบันเป็นยุคที่การสื่อสารไร้พรมแดน เป็นยุค IT ส่งผลให้การเข้าถึงบริการดีขึ้น ประชาชนเข้าถึงระบบการศึกษามากขึ้น การสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว (โทรศัพท์, Face book , Line) ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพได้ดีขึ้นรวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการประสานงาน เช่น การส่งต่อข้อมูลระหว่าง อสม. ผู้ป่วย เจ้าหน้าที่สาธารณสุข รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ ทำได้รวดเร็วขึ้น

อำเภอโคกสูง มีการจัดระบบในการดูแลผู้ป่วย ดังนี้ คือ โรงพยาบาลโคกสูง เป็นแม่ข่าย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโคกสูง เป็นหน่วยสนับสนุนและควบคุมกำกับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง ๙

แห่ง เป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งจัดโครงสร้างการดำเนินงานเป็นแบบ Cluster โดยโรงพยาบาลแม่ข่ายมีหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ด้านการดูแลผู้ป่วย การสนับสนุน ยา เวชภัณฑ์ Set ทำแผล การกำจัดขยะติดเชื้อ รวมถึงระบบ Central Supply งบประมาณต่างๆ และระบบแพทย์ที่ปรึกษา โดยมีการกำหนดให้ประชาชนในพื้นที่มีหมอปประจำตัว ๓ คน ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข มีการเตรียมความพร้อมของครอบครัวผู้ป่วยในการปรับสิ่งแวดล้อมของบ้านและฝึกทักษะญาติ ในการดูแลผู้ป่วยติดเตียง มีการอบรม อสม. ซึ่งทำหน้าที่ดูแลสุขภาพของคนในระดับครอบครัว มีระบบแพทย์ที่ปรึกษาให้คำปรึกษาเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ตลอดเวลา รพ.สต. มีการจัดระบบในการดูแลผู้ป่วยที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงจาก รพช. รพ.สต. ชุมชน มีระบบให้คำปรึกษาในระดับ FCT ของชุมชน และมีการพัฒนาศักยภาพ อสม. ในการติดตามเยี่ยมบ้านผู้ป่วยที่รับผิดชอบ มีระบบส่งต่อผู้ป่วยในกรณีฉุกเฉิน

ด้านภาคีเครือข่าย เช่น คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน อสม. รวมถึงประชาชนทั่วไป มีความพร้อมในการสนับสนุนและร่วมปฏิบัติได้เป็นอย่างดี โดยมีผู้นำสูงสุดของอำเภอ คือ นายอำเภอโคกสูง เป็นกลไกหลักในการติดตามและกระตุ้นเตือนให้เกิดกิจกรรมต่างๆ โดยมีกิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น การรณรงค์ลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลสำคัญ การเยี่ยมผู้ป่วยติดบ้านติดเตียง การรณรงค์ทำความสะอาดบ้านทุกวันที่ ๒๐ ของเดือน เพื่อป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เช่น ไข้เลือดออก (Bigcleaning Day)

๑.๒ ข้อมูลด้านสถานบริการและศักยภาพในการให้บริการของสถานบริการ

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนสถานบริการด้านสุขภาพของอำเภอโคกสูง

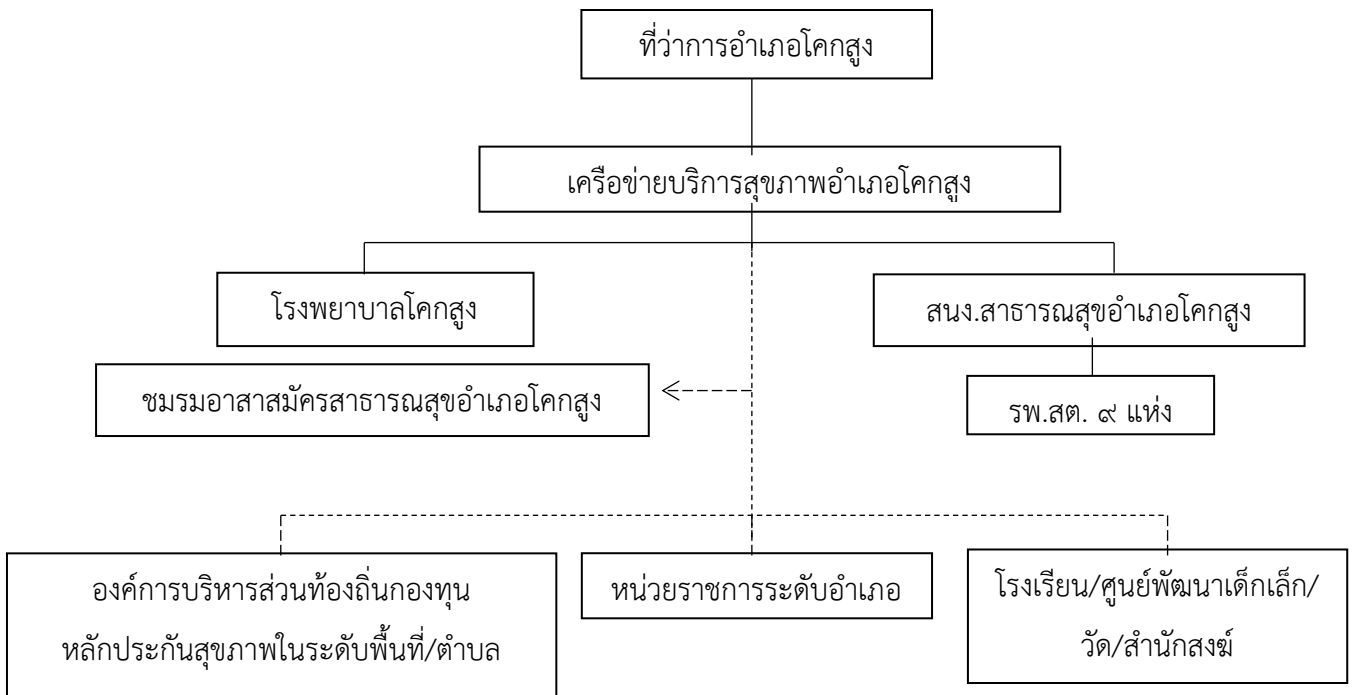
โรงพยาบาล	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	คลินิกเอกชน	ร้านขายยา
๑	๙	๔๑	๑	๓

ข้อมูลบุคลากร รพ.สต.

ตารางที่ แสดงข้อมูลบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บุคลากร			จำนวน (คน)	อัตราส่วน:ประชากรที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
สายงาน	ประจำ	สนับสนุน			
พยาบาล	๙		๙	๑ : ๓,๓๖๐	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๙		๑๙	๑ : ๑,๕๘๑	
จพง.สาธารณสุข	๗		๗	๑ : ๒,๙๘๗	
นักการแพทย์แผนไทย	๐		๐	-	
ทันตสาธารณสุข	๓		๓	๑ : ๑๓,๔๔๑	
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	๖		๖	๑ : ๒,๙๘๗	
นักกายภาพบำบัด	๐		๐		
บุคลากรอื่นๆ		๘	๘	๑ : ๔,๔๘๐	

โครงสร้างระบบสุขภาพอำเภอโคกสูง



หมายเหตุ

----- สายประสานงาน

————— สายบังคับบัญชา

รูปแบบการจัดบริการ อำเภอโคกสูงมีการจัดรูปแบบบริการเป็นเครือข่ายบริการประกอบด้วย

๑. เครือข่ายเบญจประจิม มี รพ.สต. ๕ แห่ง คือ

- รพ.สต. หนองแวง
- รพ.สต. คลองตะเคียน
- รพ.สต. หนองมั่ง
- รพ.สต. หนองม่วง
- รพ.สต. ไผ่งาม

๒. เครือข่ายจตุบูรพา มี รพ.สต. ๔ แห่ง คือ

- รพ.สต. โคกสูง
- รพ.สต. ละลมติม
- โนนหมากมูน
- รพ.สต. อ่างศิลา

๑.๓ ระดับการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

อำเภอโคกสูง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๙ แห่ง มีการนำเกณฑ์คู่มือคุณภาพบริการสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ.๒๕๖๖ มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยปี ๒๕๖๖ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลผ่านเกณฑ์มาตรฐาน PCU/NPCU จำนวน ๓ แห่ง

ปี ๒๕๖๗ อำเภอโคกสูง มีการขับเคลื่อนงานคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน PCU/NPCU โดยใช้กระบวนการแต่งตั้งทีมพี่เลี้ยงระดับอำเภอ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของ รพ.สต. นิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในระดับอำเภอ พร้อมนี้ได้มีการถ่ายทอดรายละเอียดการดำเนินงานให้ รพ.สต.ทุกแห่ง และกำหนดให้ รพ.สต.ทุกแห่งมีการถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติทุกคน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินตนเอง และจัดทำแผนพัฒนาตามส่วนขาด เพื่อให้ผู้รับผิดชอบงานตามเกณฑ์รายหมวด ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ใน รพ.สต.ตนเอง และทราบส่วนขาดที่จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

วิสัยทัศน์ (Vision)

“โคกสูงเป็นต้นแบบเมืองแห่งสุขภาวะที่ยั่งยืน ด้วยระบบสุขภาพของประชาชน และระบบบริหารจัดการสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐานในจังหวัดสระแก้ว ภายในปี ๒๕๖๙”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน มีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และมีพันธสัญญาในการพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ ขับเคลื่อนการพัฒนาอำเภอเป็นเมืองสุขภาวะที่ดีที่ยั่งยืน

๒. เสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการสุขภาพของชุมชนอย่างเข้มแข็ง ให้ประชาชน สามารถพึ่งตนเองทางสุขภาพและดูแลสุขภาพครอบครัวได้

๓. พัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร สมรรถนะความเชี่ยวชาญของบุคลากร และการบริการสุขภาพ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสุขภาพ สารสนเทศสุขภาพให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาพของอำเภอได้อย่างมีมาตรฐาน และรองรับความต้องการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. การสร้างสังคมสุขภาวะในทุกระดับของอำเภอแบบมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง เสริมสร้างระบบสุขภาพของประชาชนเพื่อการพึ่งตนเองของประชาชนที่ยั่งยืน

๒. การจัดบริการสุขภาพแบบองค์รวม และสร้างสรรค์ระบบบริการสุขภาพทุกระดับบริการให้มีคุณภาพมาตรฐาน

๓. การจัดการสาธารณสุขชายแดน และการเสริมสร้างระบบสุขภาพเพื่อตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพ

๔. การส่งเสริมการจัดการความรู้ นวัตกรรมทางสุขภาพ และระบบดิจิทัล เพื่อการจัดการสุขภาพที่ทันสมัย

๕. การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

๑. เพื่อเป็นต้นแบบของการจัดการเมืองสุขภาพดีของจังหวัดสระแก้วที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสังคมสุขภาพบนฐานการมีส่วนร่วมของภาคีทุกภาคส่วนและการมีพันธสัญญาเชิงนโยบายอย่างเข้มแข็ง
๒. ชุมชน หมู่บ้านมีระบบการจัดการสุขภาพของชุมชนที่เข้มแข็งสมาชิกชุมชน หมู่บ้าน มีวัฒนธรรมสุขภาพที่ยั่งยืน
๓. ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีความสุขที่ดีอัตราป่วย อัตราการตาย จากโรคที่สำคัญที่เป็นปัญหาและป้องกันได้ ในทุกกลุ่มวัยลดลงอย่างต่อเนื่อง
๔. ระบบบริการสุขภาพของอำเภอในทุกระดับการบริการมีมาตรฐาน ปลอดภัย เป็นเลิศ เป็นที่เชื่อมั่น และวางใจได้ของผู้ใช้บริการ
๕. ระบบการสาธารณสุขชายแดนของอำเภอมีมาตรฐานสากล รองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๖. อำเภอมีองค์ความรู้ และนวัตกรรมรองรับการเติบโตด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ และการบริการสุขภาพเชิงพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ระบบสุขภาพของอำเภอมีความทันสมัย ระบบคลังข้อมูลสารสนเทศมีคุณภาพ พัฒนาสู่สังคมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. หน่วยงานสาธารณสุขทุกแห่งมีธรรมาภิบาล มีศักยภาพทางการบริหาร และมีขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. สร้างสังคมสุขภาพบนฐานการผสมพลังของการมีส่วนร่วมของภาคีทุกภาคส่วนในระดับนโยบาย และการมีพันธสัญญาเชิงพื้นที่อย่างเข้มแข็งในการร่วมจัดสรรทรัพยากร และร่วมขับเคลื่อนวาระสุขภาพอำเภอ “คนโคกสูงยึดมั่นว่า สุขภาพดีเป็นหน้าที่ของทุกคน”
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสุขภาพ และสร้างสรรค์อนามัยสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมสุขภาพของอำเภอให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของประชาชน
๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการสุขภาพในชุมชนเพื่อสร้างวัฒนธรรมสุขภาพของชุมชน หมู่บ้าน และครอบครัวที่ยั่งยืน
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยเข้าถึงบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์ รวมถึงได้รับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมตั้งแต่เกิดจนตายด้วยกลไกของชุมชน หมู่บ้าน ครอบครัว และทักษะสุขภาพของประชาชน
๕. เสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการในพื้นที่ และความมีมาตรฐาน ความเข้มแข็งของระบบบริหารการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ประชาชนเชื่อมั่น และไว้วางใจ ตามแนวทาง Primary Care Cluster (PCC)
๖. พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ของอำเภอในทุกระดับการบริการมีมาตรฐาน มีความปลอดภัย ยกกระตือรือร้นการบริการสุขภาพด้วยคุณภาพทางการแพทย์ระดับความเป็นเลิศ และสากล
๗. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพ การวิจัยด้านสาธารณสุขรองรับการพัฒนาสุขภาพ และการบริการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบการบริหาร และบริการสุขภาพของอำเภอให้มีความทันสมัย พร้อมสร้างระบบคลังข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพสู่สังคมดิจิทัล

๙. ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรที่คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และสมรรถนะสูงบนฐานการมีธรรมาภิบาล และศักยภาพการพึ่งพาตนเองได้

๑๐. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรการสาธารณสุข และเครือข่ายสุขภาพประชาชนให้มีความสุข ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพเพื่อประชาชน

ค่านิยมร่วม (Core Value)

T = Team (การทำงานเป็นทีมด้านสุขภาพ มีความเข้าใจตรงกันทุกระดับ)

P = Population (กลุ่มเป้าหมายบริการของเครือข่ายบริการสุขภาพ)

Y = Yield (การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์) / Yim (ยิ้ม)

๑.๔ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโคกสูง ปี ๒๕๖๗

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุด และได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรจึงต้องทำอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และระมัดระวัง เพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวโยงกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลิตภาพผลิตผลขององค์กร กรอบแนวคิดและเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องตระหนักถึง วิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) โครงสร้างองค์กร (Organization) และการปรับตัวขององค์กรต่อสภาพภายนอกที่ปรับเปลี่ยนไปในอนาคตงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโคกสูง จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากร มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่โครงการ / ภารกิจพื้นฐานสนับสนุนยุทธศาสตร์ / โครงการยุทธศาสตร์ ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมาย จึงได้ให้คำจำกัดความของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ “แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป”

วัตถุประสงค์

๑ วางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาได้อย่างมืออาชีพ

นโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโคกสูง มีแนวนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ การได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ แนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนที่มีอยู่ และการใช้ทรัพยากรบุคคล ตลอดทั้ง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และแนวทางในการแก้ไขในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งกำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินงาน ดังนี้

๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลัก ครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

๒ ส่งเสริมให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนควรให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอก สถาบัน

๓ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือและพัฒนางานด้านวิชาการ

๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหลักของส่วนงาน

๕ พัฒนาระบบการประเมินภาระงานโดยจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) คู่มือการปฏิบัติงานและจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) (เฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน) ตลอดจนปรับแบบฟอร์มในการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานในส่วนของภาระงานประจำปีละ ๒ ครั้ง ครั้งละ ๖ เดือน ทั้งนี้ สำหรับการประเมิน

๖ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยจัดให้มีการศึกษาความต้องการ และประเมิน ความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่รวมทั้งมีการตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

๗ สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกและหลักจริยธรรมไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรม

การดำเนินงาน

๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ

๑.๑ กำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังในระยะ ๕ ปี เพื่อเข้าสู่การบริหารจัดการในสถานภาพของหน่วยงานในกำกับของรัฐ

๑.๒ กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองให้ชัดเจนเพื่อวางอัตรากำลังให้เหมาะสมและ พอเพียง

๑.๓ จัดทำคุณสมบัติทั่วไป คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และทำการวิเคราะห์ภาระงานทั้งในระดับหน่วย/งาน/สาขา/ สำนัก/ศูนย์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และทราบถึงปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

๑.๔ พยายามหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเกี่ย้อัตรากำลัง หรือเสริมอัตรากำลังในภาวะเร่งด่วน

การได้มาซึ่งกำลังคน

- ๑ ขออนุมัติอัตราากำลังเพื่อคัดสรรบุคลากรเข้าบรรจุในตำแหน่งงานที่มีความจำเป็นต้องรับบุคลากร
- ๒ กำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร
- ๓ กำหนดขั้นตอนการรับสมัคร การประกาศรับสมัคร การประกาศรายชื่อ ใบสมัคร
- ๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อกำหนดแนวทางในการคัดเลือก
- ๕ จัดทำประกาศผลการพิจารณาผู้มีสิทธิ์ได้รับการสัมภาษณ์
- ๖ คณะกรรมการสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคล
- ๗ จัดทำประกาศผลการคัดเลือกบุคคล
- ๘ การบรรจุเข้าทำงาน จัดให้มีแบบรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน/แบบรายงานตัวเริ่มปฏิบัติงานแบบคำขอข้อมูลบุคลากร และคู่มือผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน

- ๑ ปรับระบบการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
- ๒ ประสานดำเนินการในการขออัตราากำลังมาช่วยงาน รวมทั้งการเปิดรับสมัครบุคลากรใหม่
- ๓ การจัดจ้างหน่วยงานภายนอก (เอกชน) เข้ามาปฏิบัติงานเช่น งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย งานดูแลสวน งานกำจัดปลวก และป้องกัน มด หนู แมลงสาบ และยุง เป็นต้น
- ๔ ทำการวิเคราะห์ภาระงานทั้งในระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย/บุคคล เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และทราบถึงปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

การพัฒนาศักยภาพของกำลังคนที่มีอยู่

- ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมให้บุคลากร
- ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย ผลงานบริการ
- ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่ง โดยได้จัดทำ Flow ขั้นตอนการขอตำแหน่งวิชาการ ตามเอกสารแนบในภาคผนวก
- ๕ จัดทำเกณฑ์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนทุนในการเผยแพร่ผลงานด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม
- ๖ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๗ ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
- ๘ จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ๑ กำหนดให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน
- ๒ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) เฉพาะบุคลากร
- ๓ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง โดยเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม KPI ที่ทุกคนได้กำหนด เสนอขอความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และชั้นเหนือขึ้นไป ตามแบบกรอกภาระงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสัมฤทธิ์ผล เป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนา