

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพัน  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพัน ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพัน ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพัน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพัน ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพันให้เป็น'สำนักงานที่มีคุณภาพร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑.พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาสำนักงานสู่การเป็นสำนักงานส่งเสริมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการเลิศ ดังนั้นเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพัน ให้สัมฤทธิ์ผล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพัน จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

## พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

## ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพันสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิง

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปึงสามพันมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปingsamphanมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปingsamphanมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                               | เป้าประสงค์                                                        | ตัวชี้วัด (KPI)                                                                                                       | แผนงาน                                      | ผู้รับผิดชอบ     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------|
| ๑.วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเติบโตขององค์กร | มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน                                   | ๑.ร้อยละหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเพียงพอ เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ<br>๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคนระยะ ๕ ปี | การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning) | คณะกรรมการบริหาร |
| ๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล       | บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานและสอดคล้องตามแผนนโยบายและคุณภาพงาน | ๑.บุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ<br>๒.ร้อยละของหน่วยงานใน โรงพยาบาลมีผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเด่น                | การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์             | งานทรัพยากรบุคคล |

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                 | เป้าประสงค์                                                                                                        | ตัวชี้วัด (KPI)                  | แผนงาน                                             | ผู้รับผิดชอบ     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------|------------------|
| ๑.พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน | มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRD) ที่ทันสมัย ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ | การรายงานข้อมูล FTE ปีละ ๒ ครั้ง | การตรวจสอบ/ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน | งานทรัพยากรบุคคล |

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์                       | เป้าประสงค์                                                 | ตัวชี้วัด (KPI)                                       | แผนงาน                             | ผู้รับผิดชอบ     |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|
| ๑.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะด้านตามสายอาชีพของตนเอง | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล | การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล | งานทรัพยากรบุคคล |

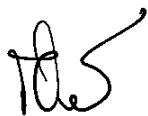
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                           | เป้าประสงค์                                                                          | ตัวชี้วัด (KPI)                                                                                                                     | แผนงาน                                           | ผู้รับผิดชอบ     |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------|
| ๑.พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ | มีระบบการบริหาร ทรัพยากร บุคคลอย่าง โปร่งใสและความ พร้อมให้ มีการตรวจสอบ             | ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใสตามแนวทาง คู่มือการ ประเมินคุณ ธรรมและ ความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) | เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | คณะกรรมการบริหาร |
| ๒. ๖.ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติและยึดถือ ค่านิยมร่วม                        | -มีวัฒนธรรม องค์กรที่พึง ประสงค์<br>-บุคลากรของหน่วยงาน มี ความรักและศรัทธาใน องค์กร | -จำนวนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมของ ชมรมจริยธรรม -ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วม กิจกรรม                                                 | แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม     | ชมรมจริยธรรม     |

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                  | เป้าประสงค์                                                                 | ตัวชี้วัด (KPI)                                | แผนงาน                                                   | ผู้รับผิดชอบ     |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------|
| ๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร | -บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มี ความสุขในการทำงาน และเกิด ความผูกพันกับองค์กร | ร้อยละดัชนีวัดความสุขบุคลากร มากกว่า ร้อยละ ๖๐ | สำรวจความสุขของบุคลากร โดยตอบแบบประเมินผ่าน Happinometer | งานทรัพยากรบุคคล |

ผู้จัดทำแผน



( นายณประวีร์ ณัฐวรศาสตร์ )  
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

ผู้อนุมัติแผน



( นายสุเทพ วรรณ )  
สาธารณสุขอำเภอบึงสามพัน