

แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังรองรับ บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๕ ปี โดยการประสานกับเครือข่าย บริการสุขภาพอำเภอวังทอง การ วิเคราะห์งานและการ เตรียมข้อมูล ระดมความคิดเห็นของ คณะกรรมการ บริหารทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอ และผู้เกี่ยวข้อง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา ข้าราชการ ลูกจ้างพนักงานกระทรวง สาธารณสุข (พกส.) และลูกจ้างเหมา บริการ ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือ ปรับเปลี่ยนสายงานหรือเกษียณอายุ ราชการ	- ดำเนินการตามแผนจัดหาบุคลากร ทดแทน ตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุ ราชการ ลาออก หรือเสียชีวิต ดังนี้ ๑. ตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ๓ ตำแหน่ง (อยู่ระหว่างการขอคืน ตำแหน่ง)
	๑.๓ การบริหารตำแหน่งว่างที่ได้รับ จัดสรรจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ตามมติ ของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับ จังหวัดและได้รับการอนุมัติจากเขตสุขภาพแล้ว ประกอบด้วย ๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานกระทรวงฯ ๓. ลูกจ้างเหมา	๑. การบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ ตาม กรอบอัตรากำลัง สสอ./รพ.สต. (ภาพรวม เครือข่ายบริการสุขภาพ อำเภอฯ) ซึ่งยังรอการ บรรจุ/โอนย้าย ๒. การสอบบรรจุตำแหน่ง พกส.ตาม ตำแหน่ง ว่างที่ได้รับจัดสรร ๓. การสอบคัดเลือกตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุขปฏิบัติงาน รพ.สต. ๑ ตำแหน่ง

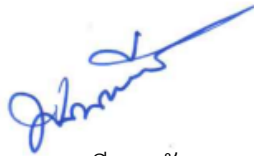
ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน
	๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. ปัจจุบันอยู่ระหว่างรอตำแหน่งที่ขอไปช่วยราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข ชำนาญการ (ผอ.รพ.สต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒. รอการจัดสรร คัดตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข ชำนาญการ (ผอ.รพ.สต.) ที่ย้ายไป รับ ตำแหน่งอำเภออื่น
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	๑. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรม หลักสูตร ผู้บริหารระดับต้น(ผบต.) จำนวน ๑ ราย ๒. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง(ผบก.) จำนวน ๑ ราย ๓. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรม หลักสูตรการรักษายาบาลเบื้องต้นของพยาบาลวิชาชีพ (เวชปฏิบัติฯ) จำนวน ๑ ราย ๔. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน ๔ ราย (หลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข) แก่พนักงาน สุขภาพ ชุมชน(พสช.)
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง	๑. ส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน ๔ ราย เพื่อเปิดโอกาสใน ความก้าวหน้าให้พนักงาน สุขภาพชุมชน (ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้) ได้บรรจุตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สาธารณสุข(ระดับอนุปริญญา) ในอนาคต
	๒.๓ สร้างบทเรียนรู้หรือประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักสูตร การเรียนหรือการอบรม เพื่อให้เป็นการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานหรือการ พัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในองค์กร	๑. กำหนดหลักสูตรในการอบรมเพิ่ม วิทยฐานะของผู้ช่วยเหลือคนไข้ใน ภาพรวมระดับจังหวัด โดยกำหนดเป็น หลักสูตรอบรม ๓ ปี และแม่ข่ายระดับ อำเภอเป็นผู้สนับสนุน การอบรม เเทอมละ ๓,๐๐๐ บาท
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการใน สังกัดตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- ประเมินการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบ ในการขอเลื่อนระดับในสายงานให้ สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของแต่ละสายงาน อย่างโปร่งใส

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรทั้งด้านการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน - บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนาองค์กร
๓. ด้านการธ ารงรักษาไว้ และสร้างแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวท างเส้นทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางการก้าวหน้าในสายงานและ ตำแหน่งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบพร้อม ให้คำปรึกษา และตอบข้อซักถาม
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรของ หน่วยงาน (กพ.๗) โดยการประสานงาน กับกลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พิษณุโลก	- แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้า ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลบุคลากร รายบุคคล(NonHR) ของตนเอง เพื่อดู ความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลประวัติการ รับราชการ(กพ.๗)หากพบข้อผิดพลาด หรือตกหล่นให้ ประสานกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคลสำนักงาน สาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลกแก้ไขให้ถูกต้อง
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คูแ ลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงาน พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุก คนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนด ตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	- มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการโดยใช้ข้อมูลทุกมิติมา ประกอบการ พิจารณา ทั้ง ผลการ ปฏิบัติราชการตาม ตัวชี้วัด การเอาใจ ใส่หน้าที่การงาน ความ ร่วมมือและ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความ เสียสละ ความสามัคคีและสมรรถนะ ใน การทำงานประกอบด้วย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน
	<p>๓.๔ จัดให้มีการประกาศผลการพิจารณา ความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผู้ที่มีผลการประเมินใน ระดับดีเด่น ดีมาก อย่างเปิดเผยบนบอร์ด ประชาสัมพันธ์และผ่านเว็บไซต์ของ หน่วยงาน เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ ต่อสาธารณชน</p>	<p>- ดำเนินการประกาศผลการพิจารณา การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ตามรอบของการพิจารณาปีละ ๒ ครั้ง</p>
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนทุกคน ได้แก่ ๑. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ หรือโน้ตบุ๊ก ๒. จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลประจำหน่วยงาน ๓. จัดห้องพักผ่อน/ สันทนาการ ให้เจ้าหน้าที่ ได้ใช้พักผ่อน ช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน โดยมี โทรทัศน์ มุมกาแพ่ ตู้ทำน้ำร้อน/ น้ำเย็น ชุดรับแขก ๔. จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส.ให้สำนักงานฯ และ กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ๕. ร่วมกันทำกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สามัญโดยการ จัดทำโครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม ในการทำงาน โดย กำหนดให้มีการอบรมทุกปีโดยการ นำความรู้ด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการมาบรรจุไว้ในโครงการ</p>	<p>๑. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เน้นให้ความรู้ โดยเน้น ประเด็นสำคัญๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน สังกัด ได้แก่ ๑. วินัยข้าราชการ ๒. การจัดการข้อร้องเรียน ๓. การป้องกันการรับสินบน ๔. ข้อปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๕. การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๖. การป้องกันประโยชน์ทับซ้อน ๗. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านทุจริต ๘. การจัดตั้งชมรม Strong</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน
		<p>๘. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน</p>
	<p>๘.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยแบ่งตามกลุ่มงานตามโครงสร้าง ของในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโดยมี ๓ โครงสร้าง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สาธารณสุขอำเภอ เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ๒. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ๒ คน ๓. กลุ่มงานบริหาร(มีหัวหน้ากลุ่มงานบริหาร เป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ) ๔. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและ ควบคุมโรค (มีหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมฯเป็นผู้ กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ) ๕. กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและสนับสนุน บริการ (มีหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิชาการฯ เป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)
	<p>๘.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตในองค์กร</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผนฯ โดยสรุปรายงาน ผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น</p>
	<p>๘.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมองค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้ง ชมรม Strongต่อต้านการทุจริตจิต พอเพียงของหน่วยงาน</p>	<p>- จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม องค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้ง ชมรม Strong ต่อต้านการทุจริตจิต พอเพียงของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทั้งผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล สมัครเป็นสมาชิกชมรม Strong ทั้งหมด</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน
		โดยมีเพื่อให้ เกิดคุณธรรมที่พึงประสงค์ ๔ เรื่องหลักๆ คือ ๑. ความพอเพียง ๒. ความมีวินัย ๓. ความสุจริต ๔. ความมีจิตอาสา



(นายมนต์เชียร ทักษณา)
สาธารณสุขอำเภอวังทอง
๑๐ มกราคม ๒๕๖๗