

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างให้เป็น "สำนักงานที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้ มาตรฐาน ๒. พัฒนาสำนักงานสู่การเป็นสำนักงานส่งเสริมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย พัฒนาทักษะของ บุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการมีสุขภาพดี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การ จัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ให้สัมฤทธิ์ผล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ จึงได้กำหนดทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เขาค้อ ดังนี้

### วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับ องค์กร

### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

### ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ ๑** เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

**ยุทธศาสตร์ ๒** พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ ๓** พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

**ยุทธศาสตร์ ๔** พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ ๕** เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

## แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ(HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติคือ

(๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Alignment)

(๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้ ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผูกพันซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วยแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร (การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ตามปกติ) (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(๕) การพัฒนาวัฒนธรรมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ต่อไป

#### กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)แต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการ ทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ"กำลังคนมีขนาดและ สมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการพ กำลังคน (Workforce Analysis สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถใน การแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของ ส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและ เป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมี ความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วน ราชการ

**มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม  
ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ  
ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน  
ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อม  
รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย  
แผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้  
ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำ  
เทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและ  
ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย  
เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน  
และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## **๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ**

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ เพื่อจัดทำแผน  
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ Scorecard

## **๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ**

### **๓.๑ ขั้นตอน**

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ มีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตาม  
เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ รวมทั้งสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคคุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม  
แนวทางHR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงาน

### **๓.๒ วิธีการจัดทำ**

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจ  
ของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการสามารถและลูกจ้างปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มี  
คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard  
ของ ก.พ. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ จึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุข  
อำเภอเขาค้อ โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่าย  
ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากมารถกำหนดทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์  
"สำนักงานที่มีคุณภาพร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ " ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการทั้งเชิง  
๒. พัฒนาสำนักงานสู่การเป็นสำนักงานส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายของบุคลากรตามมาตรฐาน  
วิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับยุทธศาสตร์ คือ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ
๒. ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ  
มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ ได้ตามมาตรฐาน
  ๒. พัฒนาระบบการบริหารและบริการยาและเวชภัณฑ์
  ๒. พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
  ๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน
  ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด

๑. ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากกว่า ๘๐ %
  ๒. ร้อยละของหน่วยงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ๘๐
  ๓. ร้อยละ ของตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ อย่างน้อย ๘๐ %
- กิจกรรมโครงการ

๑. ตามรอยคุณภาพและจัดมหกรรมคุณภาพ
๒. การนิเทศในงานประจำ
๓. เฝ้าระวังการติดเชื้อในสำนักงานให้ครอบคลุม
๔. พัฒนาความรู้ทักษะบุคลากรในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
๕. พัฒนาระบบการบริหารยาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สมาคมเภสัชกรรมสำนักงาน อย่างต่อเนื่อง

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. อาคาร สถานที่ น่ายุ่ น่ายทำงาน เหมาะสมแก่การให้บริการ
๒. ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีความปลอดภัย
๓. บรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการและการสร้างเสริมสุขภาพ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

เป้าหมาย

๑. สำนักงานผ่านการประเมินรับรองเป็นสถานที่น่ายุ่ น่ายทำงานและเป็นสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ
๒. ไม่เกิดความเสียหาย ต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

มาตรการ

ดำเนินการตามมาตรฐานสถานที่น่ายุ่ น่ายทำงานและมาตรฐานสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ

ตัวชี้วัด

๑. อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม - .
๒. หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายทำงาน และรับรองมาตรฐานสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ
๓. ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน มากกว่า ๘๐ %
๔. ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ระดับ ๕

กิจกรรมโครงการ

๑. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
๒. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๓. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
๔. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมต่อการเขียว
๕. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ**  
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย

๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ
๒. องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในชุมชน ที่สำคัญ ๕ กลุ่มโรค

๒. พัฒนาเครือข่าย การติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของแผนงาน/โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ได้รับการจัดสรร จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ๘๐ %

๒. จำนวนบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการดูแลผู้ป่วย

๓. มีระบบภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ ครอบคลุม ร้อยละ ๘๐ ของหมู่บ้าน

มีรายงานการประชุม/พันธะสัญญาในการดำเนินงาน เป็นลายลักษณ์อักษร

กิจกรรมโครงการ

๑. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ เน้นการเสริมพลังประชาชน ร่วมจัดการปัญหาด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาและบูรณาการกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในชุมชนมากขึ้น

๓. ส่งเสริมการสร้างและนำนวัตกรรม ส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร**

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย

๒. บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑. จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหสาขาวิชาชีพ

๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพสำนักงาน มากกว่า ร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ มากกว่าร้อยละ ๘๐

๓. จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน  
กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของสำนักงาน

๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี

๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

เป้าหมาย

๑. ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมสุขภาพในการลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรค

๓. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

มาตรการ

๑. มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

๓. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีแก่เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ มากกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ร้อยละเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน น้อยกว่าร้อยละ ๑

๔. ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขเท่าคนทั่วไป-มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒. โครงการองค์กรไร้พุง

๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับ เจ้าหน้าที่

๔. ค่าใช้จ่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

และในปี ๒๕๕๘ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มเติมอีก ๑ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ.

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ ด้วย SWOT Analysis

**ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

๒. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

๓. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ "ขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร

๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง

๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก

๕. มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ

๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์**

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๒. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ

๔. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ**

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ



## เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

## กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของสำนักงาน
๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อมีสารสนเทศทรัพยากรถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาศูนย์บริการที่ครบถ้วนและทันสมัย
๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้

## กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความผูกพันกับ

## เป้าหมาย

๑. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาค้อ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กรตัวชี้วัด
๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม
๒. จำนวนสวัสดิการ บอกรเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด
๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

## ตัวชี้วัด

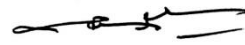
## กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง

๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี
๖. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม
๗. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
๘. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๙. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
๑๐. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๑๑. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร



ลงชื่อ ..... ผู้เสนอแผน  
(นางสาวจิราภรณ์ หมื่นเดช)  
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ



ลงชื่อ ..... ผู้อนุมัติแผน  
(นางสุรีพร มาลีจันทร์)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน  
สาธารณสุขอำเภอเขาค้อ