



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง

ที่ อย. ๑๖๓๓.๑ / ๓๘๔ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติและขออนุญาต นำประกาศนโยบายการบริหารและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรงขึ้นเผยแพร่เว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน สาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง ประกาศนโยบายการบริหารและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรงขึ้นเผยแพร่เว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานและแพร่เผยข้อมูลข่าวสารให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุมัติ เพื่อจะดำเนินการต่อไป

(นายอำนาจ รุมนันท์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

อนุมัติ

(นางสาวบุปผา มีอนันต์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน  
สาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง

วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมวิชาการ  
(บริหารวิชาการ) (สพอ.อ.อ.อ.อ.)  
ผู้รับผิดชอบงาน

วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมวิชาการ  
แผนกส่งเสริมวิชาการ (สพอ.อ.อ.อ.อ.)  
ผู้รับผิดชอบงาน

วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมวิชาการ  
(บริหารวิชาการ) (สพอ.อ.อ.อ.อ.)  
ผู้รับผิดชอบงาน

Link ภายนอก : <http://www.govesite.com/00110/index.php?p=1>

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานส่งเสริมวิชาการระดับอุดมศึกษา  
วัน/เดือน/ปี : พฤศจิกายน ๒๕๖๖  
หัวข้อ : นโยบายการบริการและแผนการพัฒนาระบบและแผนการพัฒนาระบบ (โดยศูนย์ส่งเสริมวิชาการแผนก)

นโยบายการบริการและแผนการพัฒนาระบบและแผนการพัฒนาระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของผู้ให้บริการส่งเสริมวิชาการระดับอุดมศึกษา

แบบฟอร์มการขอเสนอแนะปรับปรุงงานในส่วนงานส่งเสริมวิชาการระดับอุดมศึกษา

แบบฟอร์มการขอเสนอแนะปรับปรุงงานในส่วนงานส่งเสริมวิชาการระดับอุดมศึกษา  
ตามประกาศสำนักงานส่งเสริมวิชาการระดับอุดมศึกษา เรื่อง เรื่อง การขอเสนอแนะปรับปรุงงานในส่วนงานส่งเสริมวิชาการระดับอุดมศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำนักงานส่งเสริมวิชาการระดับอุดมศึกษา



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for health) ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งกลุ่มวิชาชีพ และสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย "ประชาชน สุขภาพดีเจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรด้าน สุขภาพที่ รวมพลังสังคม เพื่อประชาชน สุขภาพดี" เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเพื่อให้สอดคล้องกับที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๑. **หลักคุณธรรม (Merit-based)** สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง สามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ มีการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความตระหนักและยึดมั่นในการประพฤติตามระเบียบวินัย และจริยธรรม อาทิ การกำหนดมาตรการ การรับสินบนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. **หลักสมรรถนะ (Competency-based)** สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรงมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบัน และมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในทุกระดับ

๓. **หลักผลงาน (Performance-based)** สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการให้ค่าตอบแทน ในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน

๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ บ้านแพรง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร และจัดสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบข้อบังคับ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร โดยมีช่องทางการสื่อสารภายในและจัดกิจกรรมสื่อสารภายในอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุกเดือน เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบายต่าง ๆ ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจการสร้างคามผูกพันร่วมกันในองค์กร เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวบุปผา มีอนันต์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน  
สาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม
<p>๑. ลักษณะงาน</p>	<p>๑. หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน เหมาะสม และรับผิดชอบภายใต้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และไม่ใช่อุปสรรคการค้าเป็นชีวิตส่วนตัว</p> <p>๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงาน ได้รับความรู้ ได้รับความรู้ ได้รับความรู้ เพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ปีละ ๒ รอบ</p> <p>๓. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร และได้รับการถ่ายทอดความรู้จากกลุ่มต่างๆ</p>	<p>๑. ดำเนินการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามภาระหน้าที่และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ตามความเหมาะสม</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชากำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานและแจ้งให้ปฏิบัติทราบทุกราย</p> <p>๓. มีการประชุมในหน่วยงาน เพื่อค้นหาปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ และวางแผนการแก้ไขปัญหาร่วมกัน</p>
<p>๒. ความมั่นคงและความก้าวหน้า</p>	<p>๑. หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การผลิตผลงานทางวิชาการ/งานวิจัย/นวัตกรรมใหม่ ๆ</p> <p>๒. หน่วยงานมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมโยงในเกณฑ์การประเมินได้</p>	<p>๑. จัดทำแผนงานและสนับสนุนงบประมาณโครงการพัฒนาเครือข่ายให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงาน จำนวน ๒ ครั้ง/ปี</p>
<p>๓. ด้านการเสริมแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับการศึกษา พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรได้รับสวัสดิการในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี</p> <p>๓. บุคลากรได้รับรายได้ ค่าตอบแทนต่างๆ ตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. บุคลากรทั้งข้าราชการ/ลูกจ้าง ได้รับสวัสดิการในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกคน</p> <p>๓. มีการจัดเวรหรือปฏิบัติงานที่หน่วยบริการ ณ จุดบริการประชาชนในช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์</p>

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม
๔. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	<p>๑. บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ ต่อเนื่อง สะดวก รวดเร็ว</p>	<p>๑. จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาหน่วยงานและร่วมจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สักรวจความต้องการการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ ต่อเนื่อง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งการจัดแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เพียงพอผู้ปฏิบัติงาน</p>
๕. ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างสัมพันธ์ภาพ	<p>๑. หน่วยงานมีการสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร</p> <p>๒. หน่วยงานมีการสร้างสัมพันธ์ภาพแลการทำงานเป็นทีม</p>	<p>๑. มีการสร้างช่องทางสื่อสารและร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน โดยมีกลุ่มไลน์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง</p> <p>๒. มีกิจกรรมร่วมกันในวันประเพณีและเทศกาลต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ</p> <p>๓. สร้างเสริมกำลังใจโดยการอวยพรวันคล้ายวันเกิดให้เจ้าหน้าที่ในวันประชุมประจำเดือนหรือโอกาสต่างๆ</p>

ลงชื่อ.....ผู้เสนอแผน  
(นายอำนาจ รุมนัตนะ)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
วันที่ 30 พ.ย. 66

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน  
(นางสาวบุปผา มีอนันต์)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการฯ  
แพน สาธารณสุขอำเภอบ้านแพรง  
วันที่ 30 พ.ย. 66