

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อเป็น กรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ซึ่งในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีกรอบระยะเวลาสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้ ๑. รวบรวมข้อมูลและศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพ เพื่อให้การกำหนด ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร ๒. ประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย นโยบายและ ยุทธศาสตร์ต่างๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ รายงานผลการประเมินตามระบบประเมินคุณภาพรัฐยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis มา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด โดยใช้ตาราง TOWS Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน ๓. จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๓ มากำหนด แผนงานโครงการรองรับ ตัวชี้วัด โดยกำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการ ระยะเวลาที่ดำเนินการ และจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการเพื่อนำเสนออนุมัติใช้ต่อไป ๔. แปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ ๕. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานเสนอ ผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาและรับทราบผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปฏิรูปการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างสุขภาพอำเภอ โดยมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Goal) G๓ ให้ “บุคลากรเก่ง ดีและมีความสุข” ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น แผนที่ช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบาย และยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้ง ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและอนาคต รวมถึง สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขที่มีเป้าหมาย "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" ซึ่งจากการทบทวนได้กำหนด ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์การดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่ครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัยและสนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาปรับปรุงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล HROPS และ HROPS nonhr เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล
	๒. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ชีตความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร
	๓. มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร
	๔. สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมของ องค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับนโยบายภารกิจและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องและศักยภาพการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ	กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาคความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ
	๖. บุคลากรมีศักยภาพให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า
	๗. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม และมีกลไกในการเผยแพร่องค์ความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๗ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างความสุขความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๘. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจและ ผูกพันต่อองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๘ บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์
	๙. สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย และสุขอนามัย	กลยุทธ์ที่ ๙ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน Happy Work Place

ทั้งนี้ เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ สามารถวัดผลลัพธ์และสะท้อนผลการดำเนินงาน รวมถึงสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมาย จึงได้กำหนด ตัวชี้วัดกลยุทธ์ และกำหนด แผนงาน/โครงการ ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

คำนำ

เพื่อให้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ มีแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคล และมีแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ และครอบคลุมประเด็นการวางแผนและบริหาร กำลังคน การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ

๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

๖

บทที่ ๒ สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๑

บทที่ ๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๖

บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปิงปประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑๙

ภาคผนวก แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๒๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและวัตถุประสงค์จัดตั้ง สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ

อันเนื่องจากสถานีอนามัย หรือเรียกชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปัจจุบัน ซึ่งเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ไม่ได้ขึ้นตรงต่อโรงพยาบาลชุมชนแต่ขึ้นตรงกับสาธารณสุขอำเภอ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้การบริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อเชื่อมโยงตั้งแต่ปฐมภูมิ ทูติยภูมิ เชื่อมต่อสู่ระดับตติยภูมิ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความซับซ้อน สับสน และทำทลายต่อการจัดการให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กระทรวงสาธารณสุข ได้มีนโยบายพัฒนาสาธารณสุขส่วนภูมิภาคในระดับอำเภอให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๔๕ ได้มีการใช้คำใหม่ในความหมายของหน่วยคู่สัญญาที่ทำหน้าที่จัดบริการสุขภาพด้านปฐมภูมิตามเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ชื่อภาษาอังกฤษ Contracted unit of primary care (CUP) และในปี พ.ศ.๒๕๔๖ กระทรวงสาธารณสุข ได้มีประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวน และได้สั่งการให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (สำนักงานสาธารณสุข) ใหม่ ชื่อภาษาอังกฤษ “District Health Coordinating Committee” (สำนักงานสาธารณสุข) โดยมี คณะกรรมการบริหารสาธารณสุขระดับอำเภอประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสาธารณสุขอำเภอ ผู้แทนกลุ่มงานในโรงพยาบาล ผู้แทนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้แทนกลุ่มงานในสาธารณสุขอำเภอ โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่

๑. กำหนดแนวทางเป้าหมายและการดำเนินงานด้านสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ ตามสภาพพื้นที่ที่ครอบคลุม นโยบายด้านสาธารณสุขของอำเภอ จังหวัด เขต และประเทศ
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาสุขภาพในพื้นที่
๓. กำหนดหลักเกณฑ์และจัดสรรทรัพยากรด้านสุขภาพให้แก่หน่วยบริการตามกรอบนโยบาย
๔. กำหนดกระบวนการทำงานของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ทูติยภูมิให้มีรูปแบบชัดเจน
๕. สนับสนุนหน่วยบริการปฐมภูมิให้ได้มาตรฐาน
๖. กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานสุขภาพในพื้นที่
๗. กำหนดข้อตกลง อำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด
๘. ตั้งคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น คณะทำงานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ คณะทำงานพัฒนาระบบข้อมูล คณะทำงานพัฒนาระบบการเงินและงบประมาณ ฯลฯ
๙. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ในเครือข่ายทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการบริหารและบริการ

เป้าหมายสูงสุดในการดูแลสุขภาพ ของ คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (สำนักงานสาธารณสุข) คือ “ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่ดี” โดยเชื่อมโยงกับโครงสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า คณะกรรมการจึงเป็นเป็นผู้บริหารโครงการหลักประกันสุขภาพในระดับเครือข่ายปฐมภูมิ เชื่อมต่อกับระดับทูติยภูมิ และตติยภูมิ ให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการสุขภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ และเกิดประโยชน์กับราชการอย่างแท้จริง

๒. ทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจองค์กร เป้าประสงค์องค์กร ค่านิยม ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เครือข่ายบริการสุขภาพมีมาตรฐาน ประชาชนสุขภาพดี ภาครัฐมีส่วนร่วม”

พันธกิจ (Mission)

๑. บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการเป็นผู้จัดการสุขภาพในชุมชนเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและพึ่งตนเอง
๒. จัดบริการสุขภาพเครือข่ายที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ทัวถึงและเป็นธรรม
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมให้เป็นคนเก่ง ดีและมีความสุข
๔. บริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย (Purpose)

“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

ค่านิยม (Core Values)

“บริการดี มีมาตรฐาน”

ความท้าทาย

๑. การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรคและลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพยังไม่ครอบคลุม
๒. พัฒนาศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยในกลุ่มโรคที่สำคัญ
๓. ปัญหาการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ขาดเสถียรภาพทางการเงินการคลัง

นโยบาย สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ

๑. ขับเคลื่อนระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง
 - ๑.๑ พัฒนาหน่วยบริการ/เครือข่ายปฐมภูมิคุณภาพ เชื่อมโยง ๓ หมอ
 - ๑.๒ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ รพ.สต.
 - ๑.๓ บูรณาการเครือข่ายทางสังคม องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างสุขภาพ
 - ๑.๔ สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับตำบล/อำเภอ (พชต./พชอ.)
๒. ยกระดับสมุนไพรรักษา กัญชา กัญชงทางการแพทย์และภูมิปัญญาไทย
 - ๒.๑ เพิ่มมูลค่าการบริโภคผลิตภัณฑ์สมุนไพรให้เพิ่มขึ้น
 - ๒.๒ ส่งเสริมการปลูก ผลิตและใช้สมุนไพร กัญชา กัญชงเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์
 - ๒.๓ ขับเคลื่อนการพัฒนาสู่เมืองสมุนไพร
๓. ส่งเสริมสุขภาพวิถีใหม่
 - ๓.๑ Living Whit COVID ๑๙ พร้อมรองรับการเปิดประเทศ

๔. การจัดการวิกฤตโควิด ๑๙
 - ๔.๑ ตั้งเป้าให้ควบคุมสถานการณ์โรคโควิด ๑๙ ให้สงบได้ภายใน ๒๑-๒๘ วัน
 - ๔.๒ ลดความรุนแรงและอัตราป่วยเสียชีวิต ต่ำกว่าร้อยละ ๑.๕๕
๕. พัฒนาระบบบริการก้าวหน้า
 - ๕.๑ ผลักดัน ๓๐ บาทรักษาได้ทุกที่ ผู้ป่วยมะเร็งรักษาได้ทุกที่
 - ๕.๒ พัฒนาศักยภาพรองรับผู้ป่วยโควิดและโรคระบบทางเดินหายใจ
 - ๕.๓ โรงพยาบาลทุกระดับให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ทันสมัยและบริการที่ดีตามนโยบาย
EMS : Environment, Modernization and Smart Service
๖. การดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ผู้สูงอายุและพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก
 - ๖.๑ ให้คนไทยมีปัญหา อารมณ์ดี มีความสุขและมีความเข้มแข็งทางใจ ปลอดภัยจากผลกระทบด้านสุขภาพจิต
๗. การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล
 - ๗.๑ สุจริต ยึดประโยชน์ของประชาชน โปร่งใส ตรวจสอบได้
 - ๗.๒ พัฒนาระบบ ICT เป็นศูนย์กลางข้อมูลกลางด้านสุขภาพของประชาชน
๘. องค์กรแห่งความสุข
 - ๘.๑ ใส่ใจดูแลบุคลากรให้มีความสุขและปลอดภัยในการทำงาน
๙. ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
 - ๙.๑ เสริมสร้างพัฒนาการเด็กให้สมวัย สูงดีสมส่วน
 - ๙.๒ ส่งเสริมและพัฒนาระดับสติปัญญาเด็ก (IQ, EQ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. บูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคร่วมกับภาคีเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบบริการสุขภาพเครือข่ายให้ได้มาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
๓. ปฏิรูปการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างสุขภาพอำเภอ
๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (Strategy)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคร่วมกับภาคีเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการบริหารจัดการระบบสาธารณสุขในเครือข่ายให้ได้มาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปฏิรูปการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างสุขภาพอำเภอ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์(GOAL : G)

๑. ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดี
๒. ระบบบริการสุขภาพมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน
๓. บุคลากรเก่ง ดีและมีความสุข
๔. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์(Objective : O)

๑. เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดี
๒. เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพเครือข่ายให้ได้มาตรฐาน
๓. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๔. เพื่อเกิดความมั่นคงทางด้านการเงินการคลัง

Road map : R

๑. การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการเป็นผู้จัดการสุขภาพชุมชน
๒. การบริการสร้างสุขภาพเชิงรุกตามกลุ่มวัยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้รับบริการและผู้ป่วยโรคเรื้อรังได้รับการแบบองค์รวมที่มีคุณภาพและปลอดภัย : โรคยุทธศาสตร์
๔. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
๕. ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากรและองค์กรแห่งความสุข
๖. การวางแผนยุทธศาสตร์ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล
๗. การบริหารจัดการเครือข่ายมีประสิทธิภาพ
๘. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ
๙. หน่วยงานได้รับการรับรองคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสิ่งแวดล้อมผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
๑๐. การบริหารจัดการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ

Objective Key result

G ๑ ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดี

Objective ๑ : เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดี

Key result

๑. เพื่อสร้างระบบการส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย
๒. เพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณสุขพื้นที่และพัฒนาตามนโยบาย นพ.สสจ.อำนาจเจริญ
๓. เพื่อให้ผู้รับบริการ ผู้ป่วย ประชาชนกลุ่มเสี่ยงได้รับการส่งเสริมสุขภาพและมีสุขภาพที่ดี
๔. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ชุมชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. เพื่อพัฒนาระบบการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินการควบคุมโรคและเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๖. เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและบริการสุขภาพ
๗. เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพ

G ๒ ระบบบริการสุขภาพเครือข่ายให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

Objective ๒ : เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน

Key result

๑. เพื่อให้ผู้ป่วยในกลุ่มโรคสำคัญมีความปลอดภัยและมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

G ๓ บุคลากรเก่ง ดีและมีความสุข

Objective ๓ : เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

Key result

๑. เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ
๒. เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
๓. เพื่อให้บุคลากรมีความเพียงพอและมีความสุข

G ๔ การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

Objective ๔ : เพื่อเกิดความมั่นคงทางด้านการเงินการคลัง

Key result

๑. เพื่อพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ
๒. เพื่อนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง
๔. เพื่อนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา

บทที่ ๒

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เหตุผลและความจำเป็น

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ทั้งนี้ ก.พ. กำหนดให้มีการทบทวนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ จึงได้จัดให้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอ้างอิงตาม มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ ได้แก่

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

การวางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce planning system) เป็นกระบวนการทางการวางแผน กลยุทธ์ในการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้ มีอัตรากำลังในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ทั้งยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์เชิงรุก โดยพิจารณาจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Voice of Customer and Stakeholders) พิจารณาความต้องการคุณสมบัติ สมรรถนะของบุคลากรที่จะขับเคลื่อน และพิจารณาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑) ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce analysis) จะดำเนินการตามแผนงาน (Manpower) โดยพิจารณาจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ และของส่วนงาน งบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดสรร อัตรากำลังเกษียณ/ลาออกของบุคลากรในแต่ละปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

๒) การพัฒนาองค์กร/ส่วนงานให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ แผนงบประมาณ และจำนวนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสม

๓) การกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยการกำหนดตัวชี้วัด และแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามแผน ๔) การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่ส่วนงาน เพื่อให้ทุกส่วนงานได้รับทราบทิศทาง แนวทางการ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้โดยมีการติดตามการปฏิบัติงานผ่านการรายงานตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องและ การดำเนินการตาม Roadmap ๕) การติดตามและประเมินผลโดยจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมิน ความพึงพอใจต่องานและต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความผูกพันของบุคลากร เพื่อนาผลการประเมินต่าง ๆ มาวิเคราะห์และปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบปีถัดไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและ เชื่อมโยงกับทิศทาง การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบสุขภาพ ของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ

๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ตามแผน วิสาหกิจ และและสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ

๓. แผนงานในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

กระบวนการหลัก	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ
Workforce Analysis	๑.โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ๒.ความเพียงพอของบุคลากร	๑.ศึกษาข้อมูลกรอบคุณสร้าง ๒.สำรวจจัดทำข้อมูล	๑.ฝ่ายบริหารงานบุคคล ๒.คณะกรรมการบริหารกำลังคน
Organization Development	๑.วิสัยทัศน์ พันธกิจหน่วยงาน ๒.อัตรของหน่วยงานกำลังในปัจจุบัน	๑.กรอบโครงสร้างหน่วยงาน ๒.ปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน	๑.ฝ่ายบริหารงานบุคคล ๒.คณะกรรมการบริหารกำลังคน ๓.ฝ่ายแผนงานและยุทธศาสตร์
Development Strategy	ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรของหน่วยงานในปัจจุบัน	๑.มอบอำนาจและทำข้อตกลง ๒.จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล HRM ๓.จัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล HRD	๑.ฝ่ายบริหารงานบุคคล ๒.คณะกรรมการบริหารกำลังคน
Implementation	ตัวชี้วัดตาม Action Plan การบรรลุตาม Road Map	พัฒนาระบบติดตามประเมินผลตาม Action Plan	๑.ฝ่ายบริหารงานบุคคล ๒.ฝ่ายแผนงานและยุทธศาสตร์
Monitor and Evaluation	การรายงานและตัวชี้วัด		ฝ่ายแผนงานและยุทธศาสตร์

๔. อัตรากำลังของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ

ตารางที่ ๑ บุคลากรการแพทย์และสาธารณสุข ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน) จำแนกตามหน่วยงาน		รวม	สัดส่วนต่อ ปชก.
	รพท.	สสอ.		
แพทย์	๓๖	๐	๓๖	๑ : ๓,๒๒๑
ทันตแพทย์	๙	๐	๙	๑ : ๑๒,๘๘๔
เภสัชกร	๒๐	๐	๒๐	๑ : ๕,๗๙๘
นักเทคนิคการแพทย์	๑๐	๐	๑๐	๑ : ๑๑,๕๙๕
นักกายภาพบำบัด	๘	๐	๘	๑ : ๑๔,๔๙๔
พยาบาลวิชาชีพ	๒๒๘	๓๕	๒๖๓	๑ : ๔๔๑
พยาบาลเทคนิค	๖	๐	๖	๑ : ๑๙,๓๒๕
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๗	๔๙	๖๖	๑ : ๑,๗๕๗
นักวิชาการการเงินและบัญชี	๓	๐	๓	๑ : ๓๘,๖๔๙
นักโภชนาการ	๕	๐	๕	๑ : ๒๓,๑๙๐
นักสังคมสงเคราะห์	๒	๐	๒	๑ : ๕๗,๙๗๔
เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	๒	๐	๒	๑ : ๕๗,๙๗๔
เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	๘	๐	๘	๑ : ๑๔,๔๙๔
จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	๖	๐	๖	๑ : ๑๙,๓๒๕
จพ.เภสัชสาธารณสุข	๘	๐	๘	๑ : ๑๔,๔๙๔
จพ.ทันตสาธารณสุข	๕	๘	๑๓	๑ : ๘,๙๒๐
จนท.เวชสถิติ	๕	๐	๕	๑ : ๒๓,๑๙๐
จพ.สาธารณสุข	๗	๒๑	๒๘	๑ : ๔,๑๔๑
เจ้าหน้าที่ อื่นๆ	๑๗	๙	๒๖	๑ : ๔,๕๖๐
รวม	๔๐๒	๑๒๒	๕๒๔	

ที่มา : ฝ่ายบริหารทั่วไป รพ.เมืองอำนาจเจริญ ข้อมูล ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

ด้านบุคลากรทางการแพทย์พบว่า มีจำนวนแพทย์เพียงพอในการให้บริการโดยคิดเป็นอัตราส่วนแพทย์ต่อประชากรเท่ากับ ๑ : ๓,๒๒๑

ตารางที่ ๒ จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	หน่วยบริการ	จำนวน อสม.	อัตราส่วนต่อประชากร	อัตราส่วนต่อหลังคาเรือน
๑	ภักดีเจริญ	๕๘	๑ : ๓๙	๑ : ๑๑
๒	ห้วยไร่	๕๘	๑ : ๔๓	๑ : ๑๒
๓	ไก่อำ	๑๘๐	๑ : ๓๘	๑ : ๑๒
๔	เชือก	๘๘	๑ : ๔๐	๑ : ๑๒
๕	ดอนเมย	๖๗	๑ : ๓๘	๑ : ๑๑
๖	นาหอมม้า	๗๘	๑ : ๖๓	๑ : ๑๓
๗	นายม	๑๑๐	๑ : ๓๙	๑ : ๑๒
๘	น้ำปลีก	๑๐๖	๑ : ๔๘	๑ : ๑๒
๙	ดงบังพัฒนา	๕๗	๑ : ๓๗	๑ : ๑๐
๑๐	ปลาคว	๑๒๕	๑ : ๔๒	๑ : ๑๐
๑๑	เหล่าพรวน	๗๓	๑ : ๕๕	๑ : ๑๒
๑๒	สร้างนงทา	๕๑	๑ : ๔๐	๑ : ๑๑
๑๓	หนองมะแซว	๗๙	๑ : ๔๑	๑ : ๑๓
๑๔	คิมใหญ่	๕๗	๑ : ๔๐	๑ : ๑๓
๑๕	นาฝื่อ	๑๔๕	๑ : ๓๖	๑ : ๑๑
๑๖	นาโพธิ์	๑๐๔	๑ : ๒๙	๑ : ๑๑
๑๗	โนนโพธิ์	๑๓๕	๑ : ๔๙	๑ : ๑๓
๑๘	ค้ำน้อย	๑๐๔	๑ : ๔๙	๑ : ๑๕
๑๙	ภูเขาราม	๔๒	๑ : ๔๔	๑ : ๑๓
๒๐	นาแต่	๑๐๑	๑ : ๔๙	๑ : ๑๔
๒๑	กุดปลาตุก	๗๖	๑ : ๓๙	๑ : ๑๒
๒๒	โนนคู	๗๒	๑ : ๔๖	๑ : ๑๓
๒๓	นาสีนวน	๕๕	๑ : ๔๒	๑ : ๑๒
๒๔	รพ.อำนาจเจริญ	๓๒๐	๑ : ๘๗	๑ : ๒๖
๒๕	ศูนย์แพทย์โนนหนามแท่ง	๔๖	๑ : ๕๖	๑ : ๑๒
รวม		๒,๓๘๓	๑ : ๔๙	๑ : ๑๔

ที่มา : ฝ่ายแผนงาน สสอ.เมืองอำนาจเจริญ ข้อมูล ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)
ในงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ
สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง S : Strengths

๑. มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
๒. มีการรับการอบรม/ประชุมวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง
๓. มีการกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในแผนยุทธศาสตร์
๔. มีฐานข้อมูลจากระบบ HROPS และฐานข้อมูลจากการจัดเก็บเอง เพื่อใช้ในการบริหาร จัดการ
๕. มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสายงานจนถึงระดับบุคคล (KPI)
๖. มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
๗. มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เป็นมาตรฐานอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบส่วนราชการระดับเดียวกัน

จุดอ่อน W : Weaknesses

๑. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดบางสาขาวิชาชีพ
๒. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล HROPS ยังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
๓. บุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุข อยู่ในวัยใกล้จะเกษียณอายุหรือมีอายุมากกว่า ๔๕ ปี และเริ่มจะสูงวัยมากขึ้น
๔. ความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพและการวางแผนสืบทอดตำแหน่งยังไม่ชัดเจน อาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก**โอกาส (Opportunities) : O**

๑. หน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคงและมีภาพลักษณ์ที่ดีจึงทำให้มีผู้สนใจอยากสมัครเข้า มาทำงาน
๒. ระบบการประเมินคุณภาพรัฐ HA ,PMQA,รพ.สต.ติดดาว ทำให้มีการปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง
๓. นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของชาติเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลาง
๔. ความก้าวหน้าทางคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทำได้ สะดวก รวดเร็ว และง่ายขึ้นและสนับสนุนการสร้าง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งช่วยในการ บริหารจัดการความรู้ และสร้างนวัตกรรม

อุปสรรค (Threats) : T

๑. ภัยพิบัติ โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ เช่น COVID-19 อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของ สำนักงาน สาธารณสุข
๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร
๓. การนำประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา ทำให้องค์กรต้องเตรียมพร้อมให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ก็จะนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร โดยจะนำเอาการวิเคราะห์จุดแข็ง และโอกาสขององค์กรมาเป็นหลักในการพิจารณา กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับ องค์กร ในขณะที่เดียวกันจะนำเอาการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย เพื่อพัฒนาจุดอ่อน และข้อจำกัด ให้เป็นจุดแข็งขององค์กรต่อไปซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทำให้เกิดกลยุทธ์ซึ่งสามารถ สรุปได้ดังนี้

	ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S=Strengths)	จุดอ่อน (W=Weaknesses)
ปัจจัย			
(O=Opportunities) โอกาส พัฒนา		<p>SO</p> <p>S1 , S2, S3, S5, O1, O2, O3, สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S5, S7, O1, บริหาร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์กลยุทธ์เชิงรุก</p>	<p>WO</p> <p>W1, W2, W3, O2, O3, O4 พัฒนา โครงสร้างและวางแผน อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ องค์กร</p> <p>W3, W4, O3, O4, พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง</p>
อุปสรรค (Threats) T		<p>ST</p> <p>S3, S6, S7, T2, T3, สร้าง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>S1, S2, S6, T2, T3 ส่งเสริม วัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร</p>	<p>WT</p> <p>W1, W4, T1, T3, บริหารขีดความสามารถของ บุคลากรให้ทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ</p> <p>W1, W4, T3, พัฒนาสารสนเทศ ด้านทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากร บุคคล HROPS</p>

การสังเคราะห์กลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์
ทางด้านทรัพยากรบุคคล และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล จาก การวิเคราะห์ TOWS Matrix	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	สังเคราะห์เพื่อกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ HR
<p>กลยุทธ์ด้าน SO</p> <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา อย่าง ต่อเนื่อง - บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและ สิทธิ ประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และ พัฒนา และมีกลไกในการเผยแพร่องค์ ความรู้ให้ทั่วทั้ง องค์กร - บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจและ ผูกพันในองค์กร 	<p>1 : การเพิ่ม ประสิทธิภาพ ระบบบริหาร ทรัพยากร บุคคล</p> <p>2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากร รองรับนโยบาย ภารกิจและ เตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3 : เสริมสร้างความสุขความ ผูกพัน และคุณภาพชีวิตใน การทำงาน</p>
<p>กลยุทธ์ด้าน ST</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดี ในการทำงาน - ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมของ องค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน - สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร 	
<p>กลยุทธ์ด้าน WO</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาโครงสร้างและวางแผน อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานขององค์กร - พัฒนาและเตรียมความพร้อม บุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เอื้อ ต่อ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ - พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามสาย อาชีพ 	
<p>กลยุทธ์ด้าน WT</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารขีดความสามารถของ บุคลากรให้ ทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ - พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้าน ทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่ สอดคล้องและสนับสนุนการ ดำเนินงานของ องค์กร - มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และสนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล 	

บทที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในบทที่ผ่านมา เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของ สำนักงานสาธารณสุขเมืองอำนาจเจริญ สัมฤทธิ์ผล จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์

บริหาร ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ของ สำนักงานสาธารณสุข ให้เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ และระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมี ส่วนร่วม

๔.๒ พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

๔.๓ เป้าหมาย

- (๑) ดำเนินการและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ แนวนโยบายทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
- (๒) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม
- (๓) พัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม ยุติธรรมและเหมาะสมกับความต้องการของงาน

๔.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวน SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ได้นำมากำหนดกลยุทธ์หรือตัวชี้วัดในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณสุข ซึ่งจะสนับสนุนให้บุคลากร ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้สรุปประเด็นจากการระดมความคิดเห็น และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังปรากฏตามรายละเอียดในแผนฉบับนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ๙ เป้าประสงค์ ๙ กลยุทธ์ ๙ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัยและสนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาปรับปรุงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล HROPS และ HROPS nonhr เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่สมัครใช้ งานตรวจสอบข้อมูล HROPS nonhr	ร้อยละ ๑๐๐	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๒. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ	๒.พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ชีต ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร	๒. ระดับ ค่า คะแนน ในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับจังหวัด Ranking	ร้อยละ ๙๐	นายปิยะ เสตพันธ์
	๓. มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๓.พัฒนาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับการดำเนินงานขององค์กร	๓.ร้อยละของตำแหน่งว่างคงเหลือ	ไม่เกิน ร้อย ละ ๓	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๔. สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	๔.ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมของ องค์กร	๔. ผลการสำรวจการรับรู้ของ บุคลากร เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ ๘๐	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
๒. พัฒนา ศักยภาพ บุคลากรรองรับนโยบาย ภารกิจและเตรียมความ พร้อมบุคลากรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	๕. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่สอดคล้องและศักยภาพการ ดูแลสุขภาพแบบองค์รวมตามมาตรฐาน วิชาชีพ	๕. พัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ	๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ อบรมเป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	ร้อยละ ๘๐	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๖. บุคลากรมีศักยภาพให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง และมีความก้าวหน้า ตามสายอาชีพ	๖. พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากร ทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้า	๖. ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัด อบรมเป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	ร้อยละ ๘๐	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๗. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และ พัฒนานวัตกรรม และมีกลไกในการ เผยแพร่องค์ความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร	๗. สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	จำนวนองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน	๑๒ องค์ความรู้	นายปิยะ เสตพันธ์

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ๙ เป้าประสงค์ ๙ กลยุทธ์ ๙ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓. เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๘. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และ ผูกพันต่อองค์กร	๘. บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์	๘. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ ๙๐	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๙. สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย และสุขอนามัย	๙. สร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน Happy Work Place	๙. อัตราความถี่ของการประสบอันตรายจาก การท างานของ พนักงานและลูกจ้างของ	ไม่เกินร้อยละ ๐.๐๑	นายจุมพล พุ่มโพธิ์

แผนงาน/โครงการ ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ๙ เป้าประสงค์ ๙ กลยุทธ์ ๙ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่ครบถ้วน ถูกต้องทันสมัยและสนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาปรับปรุงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล HROPS และ HROPS nonhr เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑.ร้อยละของบุคลากรที่สมัครใช้งานระบบตรวจสอบข้อมูล HROPS nonhr	ร้อยละ ๑๐๐	๑.ติดตามกำกับการณ์สมัครและใช้งาน HROPS nonhr	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๒. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๒.พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร	๒.ระดับค่าคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัด Ranking	ร้อยละ ๙๐	๒.นิเทศกำกับติดตามตัวชี้วัด	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๓. มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๓.พัฒนาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร	๓.ร้อยละของตำแหน่งว่างคงเหลือ	ไม่เกินร้อยละ ๓	๓. แผนงานการทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ๔. แผนบริหารอัตรากำลังระยะยาว ๕. แผนการปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากตำแหน่งว่าง	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖ ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖ ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์

การกำหนดแผนงาน/โครงการ ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ๙ เป้าประสงค์ ๙ กลยุทธ์ ๙ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒. พัฒนา ศักยภาพ บุคลากรรองรับ นโยบาย ภารกิจ และเตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ สอดคล้องและศักยภาพ การดูแลสุขภาพแบบองค์ รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ	๕. พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรตาม มาตรฐานวิชาชีพ	๕. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการอบรม เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	ร้อยละ ๘๐	๖. ติดตามกำกับ การสมัครและใช้ งาน HROPS nonhr	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๖. บุคลากรมีศักยภาพให้ ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลง และมี ความก้าวหน้าตามสาย อาชีพ	๖. พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและ ความก้าวหน้า	๖. ร้อยละของจำนวน หลักสูตรที่จัดอบรม เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	ร้อยละ ๘๐	๗. นิเทศกำกับติดตามตัวชี้วัด	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๗. เสริมสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้และพัฒนา นวัตกรรม และมีกลไกใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ให้ทั่วทั้งองค์กร	๗. สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	จำนวนองค์ความรู้ที่ นำไปใช้ในการพัฒนา และ ปรึ บ ปรุ ง กระบวนการทำงาน	๑๒ องค์ ความรู้	๘. จัดให้มี KM ในการประชุม ประจำเดือน หรือการจัดอบรม พิเศษ	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์

การกำหนดแผนงาน/โครงการ ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ๙ เป้าประสงค์ ๙ กลยุทธ์ ๙ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
เสริมสร้าง ความสุขความ ผูกพัน และ คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	๘. บุคลากรในองค์กรมี ความพึงพอใจและ ผูกพันต่อองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๘ บริหาร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	๘. ร้อยละความพึงพอใจ ความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ ๙๐	๑๐.โครงการสร้างความผูกพัน “สุขในสวน”	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์
	๙. สภาพแวดล้อมการ ทำงานมีความปลอดภัย และสุขอนามัย	กลยุทธ์ที่ ๙ สร้าง สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน Happy Work Place	๙. อัตราความถี่ของ การประสบอันตราย จากการทำงานของ พนักงานและลูกจ้าง ของ	ไม่ เกิน ร้อยละ ๐.๐๑	๑๑.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการ ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน	ต.ค.๒๕๖๕ – ก.ย.๒๕๖๖	นายจุมพล พุ่มโพธิ์