



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ตามกรอบโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ )

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการคัดเลือก/สรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ตามกรอบโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานฯ โดยมุ่งเน้นการคัดเลือก/สรรหาบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และตามคุณลักษณะตามหลักเกณฑ์ มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ/จ้างเหมาบริการ)

/๒.๒ ดำเนินการสรรหา...

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือก/สรรหา ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานต่างๆ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

### ๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับแผนการยกระดับบริการ SAP และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HR มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม และมอบเกียรติบัตร

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน Road Map

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และส่งคัดเลือก ระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุขและบุคคลต้นแบบตาม MOPH และอัตลักษณ์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๕ เสริมสร้าง และให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคคลเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคคลร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวม และรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HR กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การบริหารจัดการทรัพยากรด้านบุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรและแพทย์เฉพาะทางหมุนเวียนไปปฏิบัติทำงานในโรงพยาบาลชุมชน และการขยายการบริการไปยังโรงพยาบาลชุมชน เพื่อลดความแออัดของโรงพยาบาลหลัก

## ๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HR และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณหรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการลาออก โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และจ้างเหมาบริการ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้า Career Path การเลื่อนระดับของข้าราชการ และการปรับระดับชั้น ลูกจ้างประจำ

๖.๒ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลด้วยแผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม กสจ. กบข. สิทธิการลา และ พ.ต.ส. เป็นต้น

๖.๓ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๑๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกจากราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉินิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้ เป็นต้น

๖.๕ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกาย

๖.๖ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรคนต้นแบบคุณธรรม

- คนดีศรีสาธารณสุข

- ต้นแบบตาม MOPH

- ส่งเสริมต้นแบบส่งประกวดระดับจังหวัด ระดับเขต และกระทรวง

ทั้งนี้ ให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายภูษิต บำรุงเสนา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส

๑. ข้อมูลจำนวนบุคลากรในสังกัด

หน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส มีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการรวมทั้งลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ข้อมูล ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๙) ดังนี้

- ข้าราชการ	จำนวน	๑,๖๙๑	คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๔๘	คน
- พนักงานราชการ	จำนวน	๙๑	คน
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	๔๘๐	คน
- ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	๔๔	คน
- พนักงานอื่น ๆ (จ้างเหมาบริการ)	จำนวน	๗๘๕	คน
	รวมจำนวน	๓,๑๓๙	คน

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของข้าราชการ (ข้อมูล ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๙)

๒.๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งระดับ	กรอบอัตรากำลัง (คน)
<b>ประเภททั่วไป</b>	
ตำแหน่งพิเศษ	-
ระดับปฏิบัติงาน	๑๖
ระดับชำนาญงาน	๑๐๓
ระดับอาวุโส	๔
<b>ประเภทวิชาการ</b>	
ระดับปฏิบัติการ	๑๖๓
ระดับชำนาญการ	๑,๑๗๙
ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๑๕
ระดับเชี่ยวชาญ	๑๐
ทรงคุณวุฒิ	-
<b>ประเภทอำนวยการ</b>	
ระดับต้น	-
ระดับกลาง	-
ระดับสูง	๑
<b>ประเภทบริหาร</b>	
ระดับต้น	-
ระดับกลาง	-
ระดับสูง	-
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑,๖๙๑</b>

## ๒.๒ ข้อมูลข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)
ปริญญาเอก	๓๙
ปริญญาโท	๗๐
ปริญญาตรี	๑๕๐๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๙
<b>รวมจำนวน</b>	<b>๑,๖๙๑</b>

## ๒.๓ ข้อมูลช่วงอายุของข้าราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)
<= ๒๔	๗
๒๕ - ๓๐	๑๗๔
๓๑ - ๔๐	๗๗๘
๔๑ - ๕๐	๕๓๓
>= ๕๑	๑๙๙
<b>รวมจำนวน</b>	<b>๑,๖๙๑</b>

## ๒.๔ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเภท	จำนวนทั้งหมด (คน)	เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา (คน)
ข้าราชการ	๑,๖๙๑	๑๐๐
ลูกจ้างประจำ	๔๘	-
พนักงานราชการ	๙๑	-
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑,๘๓๐</b>	<b>๑๐๐</b>

## ๒.๕ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเภท	จำนวนทั้งหมด (คน)	เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา (คน)
ข้าราชการ	๑,๖๙๑	๗๓
ลูกจ้างประจำ	๔๘	-
พนักงานราชการ	๙๑	๓
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑,๘๓๐</b>	<b>.....</b>

### ๓. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๓.๑ การสรรหา (Recruitment)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดนราธิวาส ได้รับการสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด แบ่งเป็นการสรรหาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมจำนวน ๑ คน ดังนี้

- ข้าราชการ	จำนวน	๑	คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน.	-	คน
- พนักงานราชการ	จำนวน	-	คน

#### ๓.๒ การพัฒนาบุคลากร (Development)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ หน่วยงานได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน (ทั้งดำเนินการเองและส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา) รวมทั้งสิ้น ๒๐ ครั้ง โดยแบ่งเป็นจำนวนครั้ง ดังนี้ (รายงานตามแบบฟอร์มแบบจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

#### ๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ข้าราชการพลเรือนในสังกัดส่วนใหญ่มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับดีมาก และดีเด่น รายละเอียดดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	จำนวนข้าราชการ
๑/๒๕๖๘ (จำนวน 1,664 คน)	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๕๕๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๗๕๑
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒๔๘
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๘
	ปรับปรุง/ไม่ได้เลื่อน	ต่ำกว่า ๖๐	๕๙

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	จำนวนข้าราชการ
๒/๒๕๖๘ (จำนวน 1,677 คน)	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๖๑๙
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๗๔๘
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒๔๗
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๕
	ปรับปรุง/ไม่ได้เลื่อน	ต่ำกว่า ๖๐	๕๘

### ๓.๔ ด้านการรักษาไว้(Retention)

ส่วนราชการ ได้ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างประจำการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร

- คัดเลือก ผอ.รพ.สต.ซึ่งมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับการ แต่งตั้งได้ ๒ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

- คัดเลือกตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยคัดเลือกให้ได้รับการแต่งตั้งได้ ๒ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

### ๓.๕ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

- ส่วนราชการร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้ง ให้บุคลากร เข้าถึงช่องทางการรับทราบ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติ ราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่อย่างไร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส จัดให้มีระบบ NonHR เพื่อให้บุคลากรเข้าถึง ข้อมูล บุคลากรรายบุคคล ซึ่งสสจ.นธ.มี บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน ๒,๓๕๔ ราย (ไม่รวมจ้างเหมา บริการ) มีสถานะการลงทะเบียน ดังนี้

- ลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ จำนวน ๒,๐๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด
- ไม่ลงทะเบียน จำนวน ๓๓๗ ราย คิด เป็นร้อยละ ๑๔.๓๒ ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมด

-----

แบบจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หน่วยงาน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส

มีบุคลากร จำนวน....๑,๘๒๙...คน ข้าราชการ ...๑,๖๙๑...คน ลูกจ้างประจำ....๔๘....คน และพนักงานราชการ...๙๑..คน

แผนย่อย :												
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)												
ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)								หมายเหตุ	
			ไตรมาสที่ ๑		ไตรมาสที่ ๒		ไตรมาสที่ ๓		ไตรมาสที่ ๔			
			ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		
๑	สอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการ							๑ เดือน	๔๖,๒๐๐		ยังไม่ได้บริหารจัดการงบประมาณและการอนุมัติใช้ตำแหน่ง	
๒	สอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับการจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ							๑ เดือน	๓๕,๕๕๐		ยังไม่ได้บริหารจัดการงบประมาณ และการอนุมัติใช้ตำแหน่ง	
๒. ด้านการพัฒนา (Development)												
ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)								หมายเหตุ	
			ไตรมาสที่ ๑		ไตรมาสที่ ๒		ไตรมาสที่ ๓		ไตรมาสที่ ๔			
			ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		
๑	ประชุมจัดสรรแพทย์เพิ่มพูนทักษะปีที่ ๑ ไปปฏิบัติราชการเพิ่มพูนทักษะปีที่ ๒,๓ ที่โรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส				๑ สัปดาห์	-					ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	จัดอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส							๑ สัปดาห์	๒๑,๖๐๐		ยังไม่ได้บริหารจัดการงบประมาณ	
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)												
ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)								หมายเหตุ	
			ไตรมาสที่ ๑		ไตรมาสที่ ๒		ไตรมาสที่ ๓		ไตรมาสที่ ๔			
			ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ		
๑	การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ							๑ เดือน	- -			ไม่ใช้งบประมาณ

๔.ด้านการรักษาไว้ (Retention)											
ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)								หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑		ไตรมาสที่ ๒		ไตรมาสที่ ๓		ไตรมาสที่ ๔		
			ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	
๑	พิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ปี ๒๕๖๗				๑ สัปดาห์	-					ไม่ใช้งบประมาณ
๒	การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพ ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนราธิวาส							๑ สัปดาห์	๑๘๒,๖๐๐		ยังไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
๓	คัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี ๒๕๖๘				๑ เดือน	-					ไม่ใช้งบประมาณ
๔	การพิจารณาการย้าย/โอนข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ/พิจารณาคัดเลือกบุคลากร เพื่อลาศึกษาเพิ่มเติมและฝึกอบรมใน ประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๒ ครั้ง/ปี)				๑ สัปดาห์	๘,๐๐๐			๑ สัปดาห์	๘,๐๐๐	ประชุมพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เพื่อลาศึกษาต่อ อยู่ในหัวข้อด้าน การพัฒนา (Development) บูรณาการจัดประชุมพิจารณา ร่วมกันเนื่องจากคณะกรรมการ ชุดเดียวกัน
๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)											
ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)								หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑		ไตรมาสที่ ๒		ไตรมาสที่ ๓		ไตรมาสที่ ๔		
			ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมา ณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมา ณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมา ณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมา ณ	
๑	-	-									

ผู้รายงาน : ...นางสาวเจนจิรา พรหมดี.....  
 ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ...  
 เบอร์โทรศัพท์ : ...๐๙๓-๗๗๐๐๗๕๗.....  
 E-mail : hr.narathiwat@gmail.com.....  
 วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ...๒๙ เม.ย. ๒๕๖๙...

เอกสารภาคผนวก

แบบรายงานแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และผลการใช้จ่ายฯ (บาท)	ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานดำเนินการ
๑	จัดสรรแพทย์เพิ่มพูนทักษะปีที่ ๑ ไปปฏิบัติราชการเพิ่มพูนทักษะปี ๒,๓ ที่โรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส	-	๑ เดือน	๒๙	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	การอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	-	๔ เดือน	๑๓	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	
๓	การอบรมหลักสูตรนักบริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ ๓๙	-	๑ เดือน	๕	ระหว่างดำเนินการ	
๔	การอบรมหลักสูตรนักบริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ ๓๕	-	๑ เดือน	๔	ระหว่างดำเนินการ	
๕	อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ใช้งานระบบข้อมูลบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดของประเทศ (บสต.)	-	๒ วัน	๓	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๖	อบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคเจ้าหน้าที่กองด่านอาหารและยา (สืบสวนประมวลหลักฐาน)	-	๓ วัน	๓	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
๗	อบรมหลักสูตร "นักพัฒนารุ่นใหม่ชายแดนใต้ (NEW GEN)" ประจำปี ๒๕๖๙	-	๑๗ วัน	๓	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	ศอ.บต.
๘	อบรมโครงการฝึกปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ รุ่นที่ ๑	-	๕ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และผลการใช้จ่ายฯ (บาท)	ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานดำเนินการ
๙	อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (workshop) ภายใต้โครงการบริการระบบตรวจสอบและป้องกันการโจมตีบนเว็บไซต์ API โมบายแอปพลิเคชัน และการปลอมแปลงเว็บไซต์ใช้ในการหลอกลวงประชาชน	-	๕ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	กระทรวงสาธารณสุข
๑๐	อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบประมวลผลและเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลสุขภาพ Hippos รุ่นที่ ๓	-	๒ วัน	๒	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
๑๑	อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบเอกสารดิจิทัลในระบบ e-Office.moph.go.th	-	๔ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
๑๒	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการขับเคลื่อนผลงานสู่รางวัลคุณภาพตามหลักเกณฑ์รางวัลเลิศรัฐ เขตสุขภาพที่ ๑๒	-	๒ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑๒
๑๓	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายการรับบริจาคอวัยวะและการปลูกถ่ายอวัยวะใน ส่วนภูมิภาค	-	๓ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	รพ.ราชวิถี กรมการ แพทย์
๑๔	อบรมโครงการพัฒนาเครือข่ายให้มีศักยภาพในการดำเนินงานการจัดการสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	๑ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	ศูนย์สนับสนุนบริการ สุขภาพที่ ๑๒

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และผลการใช้จ่ายฯ (บาท)	ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานดำเนินการ
๑๕	ฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารเชิง ยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑	-	๘ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	ศูนย์บริการวิชาการแห่ง จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
๑๖	อบรมพัฒนาศักยภาพการเฝ้าระวังและ เตรียมความพร้อมแบบบูรณาการเพื่อการ ตอบสนองต่อทุกประเภทภัยของประเทศไทย	-	๓ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
๑๗	อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบ ภายในภาครัฐ (CGIA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ หลักสูตรระดับ ๑ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Audit Professional) รุ่นที่ ๓	-	๑๐ วัน	๑	ยังไม่ดำเนินการ	กรมบัญชีกลาง
๑๘	อบรมหลักสูตรบริหารจัดการระบบการ จัดการภาวะฉุกเฉินด้านการแพทย์และ สาธารณสุข	-	๓ วัน	๑	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
๑๙	อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการยึดเหยียด เฉพาะทาง ๗ ด้าน	-	๒ วัน	๒	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	สสจ.ตรัง
๒๐	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคโนโลยีการ วางแผนครอบครัวและการดูแลสุขภาพ อนามัยสตรีสำหรับบุคลากรสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๑๒	-	๑ วัน	๒	ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อย	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

