

## รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง

#### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ. 2565 - พ.ศ. 2566

หากตอบว่า “มี” โปรดแนบไฟล์หรือช่องทาง (Link หรือ QR Code) ในการเข้าถึงเอกสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑.๑ มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ มีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านสุขภาพ

เผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ <https://rayong.moph.go.th/web/index999.php#collapse1>

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา

#### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา...

-การบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรที่ต้องถ่ายโอนตามกฎหมายและบุคลากรที่ไม่ประสงค์

ถ่ายโอน รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการระดับทุติยภูมิและตติยภูมิที่ประสงค์ถ่ายโอน

#### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา..

-การบรรจุผู้ได้รับการคัดเลือก และการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับนอกควบเพื่อลดอัตรารว่าง

#### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา...

-การพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารเพื่อทดแทนผู้ที่ลาออกและเกษียณอายุราชการ

๓. การดำเนินการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ				/	
๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น				/	
๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ				/	
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๖. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน				/	
๗. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม			/		
๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ			/		
๙. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			/		
๑๐. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			---		

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด			/		
๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา				/	
๑๓. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน			/		

๑๔. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มี ภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และ สมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบัน และอนาคต				/	
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๕. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			/		
๑๖. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้			/		
๑๖.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น			/		
๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)			/		
๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น			/		
๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ บุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร			/		

#### คำชี้แจง

- ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

๔. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และข้อเสนอแนะ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค อัตรากำลังมีน้อย ไม่เพียงพอ การหาอัตรากำลังทดแทนจากการสูญเสียกรณีลาออก เกษียณ ไม่สามารถบริหารอัตรากำลังมาทดแทนได้ทันกับภาระงาน  
ข้อเสนอแนะ -

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค กรณีตำแหน่งเงื่อนไขการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันมาบรรจุ มีความล่าช้า / ไม่มีบัญชี เรียกตัว / ผู้ขึ้นบัญชีไม่เลือกบรรจุ  
ข้อเสนอแนะ ส่วนกลางมีการจัดสอบเพื่อขึ้นบัญชีให้เร็วขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค งบประมาณมีน้อย ข้อเสนอแนะ -

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค - ข้อเสนอแนะ -

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาอุปสรรค - ข้อเสนอแนะ -

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาอุปสรรค - ข้อเสนอแนะ -

การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ปัญหาอุปสรรค การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ข้อเสนอแนะ -

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอ  
ข้อเสนอแนะ จัดหาบุคลากร/อบรม

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัญหาอุปสรรค หน่วยประเมินไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ ข้อเสนอแนะ ประชุมชี้แจง/อบรม

การเลื่อนเงินเดือน

ปัญหาอุปสรรค - ข้อเสนอแนะ -

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค มีหลายฉบับทำให้สับสน

ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง

๕. จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน

รายการ	จำนวน (คน)
๑. ข้าราชการ	๙๔
๒. พนักงานราชการ	๒๐
รวม	๑๐๔

๖. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์โครงการ/ หลักสูตร	จำนวน (คน)	งบประมาณ (บาท)
สสจ.ระยอง	หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ ๓๒	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๘	๑๖๐,๐๐๐
	หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ ๓๖	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๘	๒๕๖,๐๐๐
	หลักสูตรพัฒนาทีมผู้บริหารทางการแพทย์	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๑	๓๘,๓๐๐
รพ.ระยอง	หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ ๓๒	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๑	๒๐,๐๐๐
	หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ ๓๖	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๕	๑๖๐,๐๐๐
	หลักสูตรพัฒนาทีมผู้บริหารทางการแพทย์	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๔	๑๗๕,๖๘๐
	หลักสูตรรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๑	๑๕๒,๓๔๔
รพ.เฉลิมพระ เกียรติฯ	หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ ๓๒	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๑	๒๐,๐๐๐
	หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ ๓๖	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๖	๑๙๒,๐๐๐
รพ.แก่ง	หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ ๓๖	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๒	๖๔,๐๐๐
	หลักสูตรพัฒนาทีมผู้บริหารทางการแพทย์	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการ	๑	๓๘,๗๗๖
รวม			๓๘	๑,๒๗๗,๑๐๐

๗. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	-	๑	๖๖๗	๑๔๐
	ดีมาก	-		๒๘	๓
	ดี	-		๔	๓
	พอใช้	-		-	-
	ต้องปรับปรุง	-		-	-
รอบที่ ๒	ดีเด่น	-	๑	๖๘๔	๑๔๑
	ดีมาก	-		๖	๓
	ดี	-		๓	๓
	พอใช้	-		๒	-
	ต้องปรับปรุง	-		-	-

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายบรรจง วงศ์คงดี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์ ๐๘๖๘๔๘๘๔๔๔

E-Mail brn\_13@hotmail.com.