

แผนการบริหารบุคคล ปี 2566
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ประทับช้าง

.....

ปัญหา	สาเหตุ	ยุทธศาสตร์	แนวทางแก้ไข	เป้าหมาย	หน่วยที่ต้องแก้ไขปรับปรุง
1. ขาดอัตรากำลัง ในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	1. การลาออก	1. จัดกรอบอัตรากำลังตามระดับ รพ.สต.ขนาดเล็ก กลางใหญ่ ขึ้นต่ำต้องมีอัตรากำลัง รพ.สต.ละไม่น้อยกว่า 3 คน	1. การจัดหาทดแทนอัตรากำลังเดิม	1. รพ.สต.ต้องมีอัตรากำลัง สายวิชาชีพ รพ.สต.ละไม่น้อยกว่า 3 คน 2. ทุก รพ.สต.ต้องมีอัตรากำลังสายสนับสนุน ตำแหน่งพนักงานบริการ 1 คน และผู้ช่วยเหลือคนไข้ 1 คน 3. ทุก รพ.สต.ต้องมีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ แห่งละ 1 คน 4. กรณีเปิดบริการทันตกรรม หรือ แพทย์แผนไทย ต้องมีอัตรากำลังมีผู้ช่วยเหลือรายด้าน	ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุดได้แก่ ลูกจ้างเหมาวิชาชีพ เนื่องจากสอบได้ตำแหน่งที่ดีกว่า รพ.สต.ทุ่งใหญ่
		2. การใช้ระบบเครือข่าย Node & PCC & Zone	2. แคร่ทรัพยากรเครือข่าย Node & PCC & Zone	1. NCD Clinic งานอนามัยโรงเรียน ทันตกรรม 2. งานแพทย์แผนไทย	รพ.สต.ไผ่ท่าโพ นร. จำนวนมาก รพ.สต.8 แห่ง
	2. การขอย้าย		2. จะอนุมัติให้ย้ายได้ถ้ามีอัตรากำลังทดแทน	ทดแทนตำแหน่งที่ย้ายยกเว้น จพ. สาธารณสุขและ นว.สาธารณสุขทดแทนกันได้	รพ.สต.ดงเสือเหลือง และ รพ.สต.บ้านหนองหัวปลวก (เตรียมทดแทน)
2. อัตรากำลังมีทักษะความสามารถด้านบริการไม่เพียงพอให้บริการ	1. เป็นผู้รับจ้างมาใหม่หรือข้าราชการใหม่	1. การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1. จัดพี่เลี้ยงช่วยดูแลฝึกประสบการณ์	1. ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ทุกคน3 เดือนแรกต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของวิชาชีพ	รพ.สต.ที่มีลูกจ้างวิชาชีพจ้างใหม่
	2. จบจากสถาบันที่ไม่มีหลักสูตรการเรียน การสอนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	2. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่สมัครรับคัดเลือก		2. ถ้าหลักสูตรไม่ถ่วงหรือทักษะปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ ต้องส่งฝึกอบรมหาประสบการณ์ อย่างน้อย 1 เดือน	1. ศูนย์ฝึก แพทย์แผนไทย และนักวิชาการ รพ.สต.ไผ่รอบเหนือ 2. ศูนย์ฝึกพยาบาล รพ.โพธิ์ประทับช้าง รพ.สต.ไผ่รอบใต้

ปัญหา	สาเหตุ	ยุทธศาสตร์	แนวทางแก้ไข	เป้าหมาย	หน่วยที่ต้องแก้ไขปรับปรุง
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1. ไม่มีกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นใน รพ.สต.	1. เสนอความต้องการพัฒนาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระดับกระทรวง	ตำแหน่งที่ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้า เช่น จพ.ทันตสาธารณสุข	หน่วยงานมี พกส.ลูกจ้างชั่วคราววิชาชีพ 3 แห่ง 202,204,205
	2. เป็นลูกจ้างวิชาชีพที่ยังไม่มีตำแหน่งข้าราชการ	2. พัฒนาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	การสอบหรือคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง	1. ลูกจ้างเหมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว 2. ลูกจ้างชั่วคราวเป็น พกส.หรือพนักงานราชการ 3. พกส. เป็นข้าราชการ	รพ.สต.ดงเสือเหลือง รพ.สต.ไผ่รอบเหนือ รพ.สต.วังจิก
4. พัฒนาศักยภาพด้านบริการตามปัญหาของพื้นที่	1. ปัญหาสุขภาพการเจ็บป่วยของประชาชนในพื้นที่ เช่น NCD	1. พัฒนาการป้องกัน และการรองรับบริการที่จำเป็น	1. ปรับปรุงระบบบริการ 2. พัฒนาศักยภาพ CBL ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ตามบริบทของพื้นที่ 2. ปรับปรุงสถานบริการให้เหมาะสม 3. จัดหาและพัฒนาอุปกรณ์การแพทย์ เครื่องมือ เวชภัณฑ์ให้เหมาะสมกับการบริการ	พัฒนาตามประเด็น พขอ. ODOP & OTOP เน้นสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	2. พัฒนาศักยภาพรอบด้านและความรอบรู้ ตามกลไก พขอ.	3. พัฒนาทักษะการสื่อสาร การประสานงาน		
5. ความรักสามัคคี ความจงรักภักดีภายในองค์กรและเครือข่าย	1. ความขัดแย้ง	1. สร้างมิตรภาพในองค์กร 2. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1. มีเวทีพูดคุยกันตกลงกัน 2. จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาร่วมกัน	1. ทีม สสอ. 2. บุคลากร รพ.สต. 3. คณะกรรมการบริหาร 4. คณะกรรมการประเมินผลงาน 5. สร้างค่านิยมองค์กร	บุคลากรทุกคน ทุกระดับ หลักระดม และธรรมาภิบาล
	2. ความไม่ไว้วางใจ	3. บริหารรูปแบบคณะกรรมการ มีส่วนร่วมตัดสินใจ			
6. การลาออกหรือเกษียณอายุราชการ	1. ปัญหาสุขภาพของบุคลากร 2. ต้องการพักผ่อน 3. ภาระงานที่หนักเกินไป	1. ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชน และภาคส่วน	1. การตรวจสุขภาพประจำปี 2. กลไก พขอ./พชต. 3. จัดหาบุคลากรทดแทน	1. ตำแหน่ง จพ.สาธารณสุขอาวุโส	1. ผอ.รพ.สต.ดงเสือเหลือง 2. ผอ.รพ.สต.หนองสะแก



(นายทองดี นาควิจิตร)

สาธารณสุขอำเภอโพธิ์ประทับช้าง