

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุขกรมอนามัย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
<b>๑. การวางแผนอัตรากำลังคน</b> ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังของ หน่วยงาน	เพื่อให้ข้อมูลจำนวนบุคลากรใน หน่วยงานเป็นปัจจุบัน	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล บุคลากรในหน่วยงานให้เป็น ปัจจุบัน	ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายด้านการบริหารงาน บุคคลที่กำหนด
<b>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b> ๒.๑ มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่ง ๑) นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ ๒) นักเทคนิคการแพทย์ (พนักงาน ราชการ) ๓) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (พนักงาน ราชการ)	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร โดยรายงานให้กองการ เจ้าหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการ จัดสรร	เพื่อให้การสรรหา คัดเลือก เป็นไปตามระเบียบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่ขอจัดสรรเพิ่มให้ กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ สรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้ง	เป็นการสรรหาบุคลากรมา ปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
<b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> ๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล งาน/การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างมาตรฐานใน การประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	- กองห้องปฏิบัติการฯ มีการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับ บัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยผ่านคณะ กรรมการฯ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม	- การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบ ธรรม และเป็นไปตามประกาศ กองห้องปฏิบัติการฯ

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๓.๒ ให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยประเมินการปฏิบัติงานรอบด้าน และมอบประกาศนียบัตรให้กับผู้ที่ได้รับการประเมินสูงสุด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วนทุกคน โดยความยุติธรรม โปร่งใส</li> </ul>	<p>เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้เลื่อนขั้น/เลื่อนค่าตอบแทนทุกตำแหน่ง ทุกอัตราที่มีคนครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและบุคลากรในหน่วยงานรับทราบ</li> </ul>
<p><b>๔. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</b></p> <p>๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๔.๒ ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ๕ Days</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่</li> <li>- ลดการทุจริต คอร์รัปชันในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน</li> <li>- เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ ดังนี้</li> <li>๑) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ</li> <li>๒) ประกาศหน่วยงานคุณธรรม</li> <li>๓) ประกาศวัฒนธรรมองค์กร ๕ Days</li> </ul>	<p>ควรจัดให้มีการอบรมโครงการคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกๆปี</p>

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p><b>๕. การสรรหาคandidateคนเก่ง</b></p> <p>๕.๑ การคัดเลือกบุคลากรต้นแบบ “คนดีศรีอนามัย”</p>	<p>เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู เกียรติ และเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในหน่วยงาน - เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรของหน่วยงานราย อื่นๆ</p>	<p>บุคลากรของหน่วยงานได้รับ การคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>บุคลากรมีความภาคภูมิใจใน การได้รับการเชิดชูเกียรติและมี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ ราชการเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำ ปีละ ๑ ครั้ง</p>
<p><b>๖. การพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อวางกรอบการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่งและ ภารกิจที่รับผิดชอบให้เพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถ รองรับการปฏิบัติงานที่มีความ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และ สอดคล้องภารกิจของ หน่วยงาน</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงานตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน</p>	<p>จัดทำแบบสอบถามความต้องการ เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงานของตนเอง เพื่อให้การ พัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการในการ พัฒนาของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง/บุคคล</p>
<p><b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p> <p>๗.๑ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความสามารถใน การปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ของตนเอง</p>	<p>- เผยแพร่องค์ความรู้ สื่อ KM ให้บุคลากรได้รับทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าในเรื่อง การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนสาย งาน การสอบคัดเลือก</p>	<p>บุคลากรดำเนินการส่งผลงาน วิชาการเพื่อเลื่อนลำดับขั้น เปลี่ยนสายงาน และมีการสอบ คัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลให้กับบุคลากรใน หน่วยงานได้รับทราบ</p>

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
<b>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b> ๘.๑ การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day	เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้ เกิดความรักสามัคคี ร่วม รับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน สร้างระบบการทำงานในระบบทีม	กิจกรรมการทำความสะอาดใน องค์กรและรอบบริเวณพื้นที่ ของหน่วยงาน	กองห้องปฏิบัติการฯจัด กิจกรรม Big Cleaning Day ๓ เดือน/ครั้ง และจัดกิจกรรม ๕ Days เป็นประจำทุกสัปดาห์	เกิดความร่วมมือในการจัดทำ กิจกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน

### สรุปปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การจัดทำแผนอัตราไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๕. จากการเปลี่ยนระบบข้าราชการทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจใน ขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ครอบคลุม ภาระงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ
๕. การพัฒนาบุคลากร จัดหางบประมาณเพิ่มเติมและจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง