



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท โทร ๐ ๘๓๐๖ ๙๑๘๒ ๖

ที่ ชน ๐๐๓๓.๐๑๐/๖๙

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖
และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็น การประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และ MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนด ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชัยนาทที่จะต้องวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ สู่ความเป็นเลิศบรรลุผลสัมฤทธิ์ นั้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทได้ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศ ในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดอนุมัติแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และอนุญาตให้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ต่อไป

(นางสาววราพร ศรีสุคนธ์)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายพัลลภ ยอดศิริจินดา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

“ชาวชัยนาทร่วมมือ ต่อต้านภัยคอร์รัปชัน”

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทที่จะต้องวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทต่อไป



(นางสาววราพร ศรีสุคนธ์)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้เสนอแผน



(นายมนตรี หนองคาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ)

รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ผู้เห็นชอบแผน

อนุมัติ

(นายพัลลภ ยอดศิริจินดา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๘	๑๒	๑๖	๒๐	๒๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำกรอบสังขมประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ ๔)	-พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๖	๑๒	๘	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	-การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดบุคลากร สาธารณสุข (HROPS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		≥๕๐	๔๕	๔๐	๓๕	๓๐	

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	-	-	-	-	มี	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละบุคลากรผ่านได้รับการประเมินบุคคลและผลงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
		๒.๑.๓ ร้อยละบุคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
		๒.๑.๔ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	-การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	-ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท เป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	-การขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากร บุคคล
	๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
		๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร		๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)	๑.๔.๒ จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๒๐)	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐		
			≥๔	๕	๑๐	๑๕	๒๐		

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

วัน/เดือน/ปี : กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

หัวข้อ : MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑.๑ บันทึกข้อความลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๑.๒ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖(แนบตามข้อ .๑)

๑.๓ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

Link ภายนอก : <http://203.157.210.3/personnel/index.html>

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นางสาวศลิภรณ์ มาตะภาพ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติรับรอง



(นางสาววระพร ศรีสุคนธ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ 

ความเห็นของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

อนุมัติให้เผยแพร่

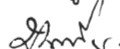
ไม่อนุมัติให้เผยแพร่

(.....(นายพัลลภ ยอดศิริจินดา).....)

ตำแหน่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

วันที่ ๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นางมณฑิรา ทับทิม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

วันที่ ๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖