



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่รัฐบาลกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประเด็น นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ลดการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท จึงขอประกาศแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในการดำเนินการย้ายข้าราชการ/ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพัลลภ ชวดศิริจินดา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ที่จะต้องวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ.๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ต่อไป



(นางสาววระราพร ศรีสุคนธ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พ.ศ. ๒๕๖๕

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มติที่ 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 กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- 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 จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	-การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	-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 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	-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)		๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐				
	๑.๔.๒ จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๒๐)		≥๔	๕	๑๐	๑๕	๒๐				

แผนการดำเนินการย้ายข้าราชการ/ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ลำดับที่	ขั้นตอน	รอบการย้าย		ผู้รับผิดชอบ
		รอบวันที่ ๑ ก.พ.	รอบวันที่ ๑ ส.ค.	
๑	หน่วยงาน (รพช./สสอ.) ดำเนินการ - ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้อย้าย - ส่งข้อมูลผู้ยื่นขอย้าย ไป สสจ.ชัยนาท (กรณีข้ามจังหวัด และในจังหวัด)	วันที่ ๑๖ เม.ย. ถึงวันที่ ๑๕ ส.ค. ภายในเวลา ๑๖.๓๐ น. จะปิดการยื่นขอย้าย ยกเว้น 1 ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร	วันที่ ๑๖ ส.ค. ถึงวันที่ ๑๕ ก.พ. ภายในเวลา ๑๖.๓๐ น. จะปิดการยื่นขอย้าย	หน่วยงาน (รพช./สสอ.)
๒	ประชุมคณะกรรมการ	วันที่ ๑ ก.ย.	วันที่ ๑ มี.ค.	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
๓	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) - เสนอความเห็นย้ายต่อผู้บังคับบัญชา จนถึงผู้ว่าราชการ จังหวัดลงนามให้ความเห็นการย้าย - เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นการย้ายแล้ว ต้องบันทึกลงระบบ ย้ายออนไลน์ (กรณีข้ามจังหวัด) - ส่งแบบรายงานผลการพิจารณาการย้ายฯ ในระบบย้ายออนไลน์ (กรณีข้ามจังหวัด) - ตำแหน่งที่มิได้อนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ให้บันทึกในระบบ HROPS ให้เป็นปัจจุบัน - หน่วยงานปลายทาง ตรวจสอบอัตรากำลังตามที่ สป. กำหนด	ภายในวันที่ ๑๕ ส.ค. ภายในเวลา ๑๖.๓๐ น. จะปิดการให้ความเห็นการย้าย ออนไลน์	ภายในวันที่ ๑๕ เม.ย. ภายในเวลา ๑๖.๓๐ น. จะปิดการให้ความเห็นการย้าย ออนไลน์	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
๔	- กั้นตำแหน่งว่าง / หน่วยงานที่ปฏิบัติราชการ (กรณีข้ามจังหวัด) - เสนอ อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข กรณีคิดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปตั้งจ่าย (กรณีข้ามจังหวัด)	วันที่ ๑๖ ส.ค. - ๑๕ ธ.ค.	วันที่ ๑๖ เม.ย. - ๑๕ มิ.ย.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๕	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติการย้ายและกรอบอัตรากำลัง (กรณีข้ามจังหวัด)	วันที่ ๑๖ ธ.ค.	วันที่ ๑๖ มิ.ย.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๖	กรณีข้ามจังหวัด - จัดทำคำสั่งย้าย/ปฏิบัติราชการ - คำสั่งย้าย / ปฏิบัติราชการ จะมีผลในวันที่ ๑ ก.พ. / ๑ ส.ค.	วันที่ ๑๗ ธ.ค. - ๓๑ มี.ค.	วันที่ ๑๗ มิ.ย. - ๓๑ ก.ค.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๗	กรณีในจังหวัด - จัดทำคำสั่งปฏิบัติราชการ - จะมีผลในวันที่ หวด.ลงนาม	เดือน พ.ย. - ธ.ค.	เดือน พ.ค. - มิ.ย.	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

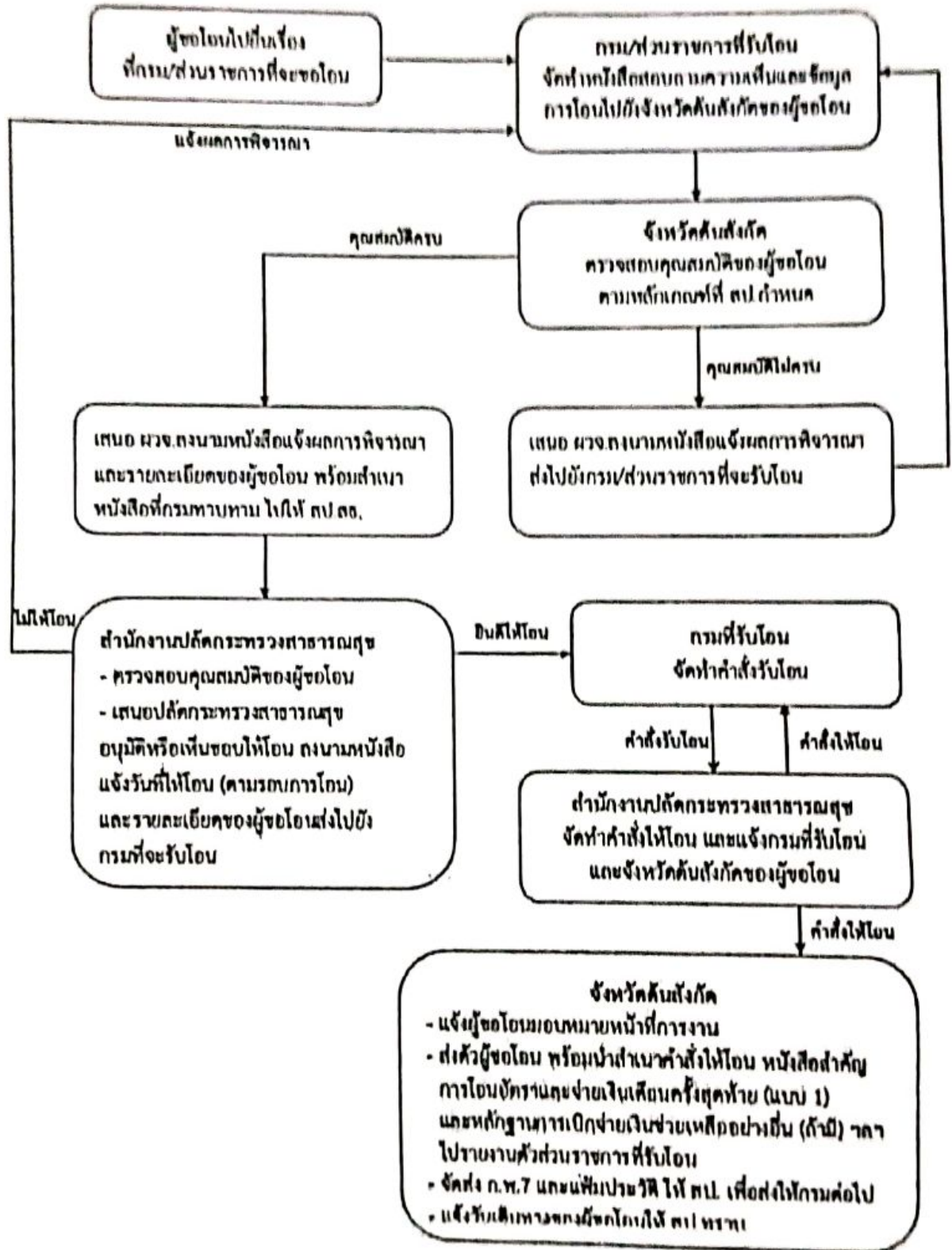
**กำหนดวันที่ให้โอนและรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรณีข้ามกระทรวง**

ส่งเรื่องโอนให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (เอกสารครบถ้วนสมบูรณ์) ภายในวันที่	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข อนุมัติ/เห็นชอบ ให้โอนหรือรับโอน
๓๖ พฤศจิกายน	๓ กุมภาพันธ์
๓๓ มกราคม	๒ เมษายน
๓๓ มีนาคม	๓ มิถุนายน
๓๓ พฤษภาคม	๓ สิงหาคม
๓๓ กรกฎาคม	๒ ตุลาคม
๓๖ กันยายน	๓ ธันวาคม

หมายเหตุ * กรณีต้องนับระยะเวลาถือฤกษ์ หรือส่งผลงานประเมินฯ เมื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์
ที่ส่วนราชการกำหนดครบแล้ว จะพิจารณาให้โอน/รับโอน ตามกำหนดวันที่ดังกล่าวข้างต้น

ขั้นตอนการดำเนินการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรณีข้ามกระทรวง

ขั้นตอนการให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ



ขั้นตอนการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ

