



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐๕๖-๙๙๐๓๕๔ ต่อ ๑๒๑

ที่ พจ.๐๐๓๒.๐๑๐/๑๒๕๘๕ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

### ๑. ต้นเรื่อง

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานมีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (MOPH ITA ๒๐๒๒) กำหนดดัชนีตัวชี้วัดที่ ๓ : การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (MOPIT ๖) หน่วยงานมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

### ๒. ระเบียบ/กฎหมาย

- คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕(เอกสารหมายเลข ๒)

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (MOPH ITA ๒๐๒๒) จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น รายละเอียดแนบเรียนมาพร้อมบันทึกนี้

### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในแผนฯ และโปรดพิจารณา อนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ของหน่วยงานต่อไป

ทิมาเน ออติร์ริตต์

(นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงนามแล้ว

(นายอดิสรณ์ วรรณะศักดิ์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

รอง นพ.สสจ. ๗๓๒ ๒๐๖๔  
หน.งาน/กลุ่ม/ฝ่าย.....  
จนท..... 308๘๖๓  
พิมพ์/ทาน..... 2 ธ.ค. ๖๔ นพ.ศ. ๒๕๖๔

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร พ.ศ.๒๕๖๕

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร พ.ศ.๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตรต่อไป

*นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์*

(นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้เสนอแผน

*นายวิศิษฐ์ อภิสิทธิ์วิทยา*

(นายวิศิษฐ์ อภิสิทธิ์วิทยา)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

ผู้เห็นชอบแผน

อนุมัติ

*นายอดิสรณ์ วรรณนะศักดิ์*

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร พ.ศ.๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความ ยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหาร จัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัด ที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๘	๑๒	๑๖	๒๐	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากร บุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จ จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ใน ปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตาม ภารกิจของหน่วยงาน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากร บุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มี ทักษะ Digital Literacy ที่พึง ประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพที่ ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำกรอบสัง เคราะห์การดำเนินงาน และสร้าง เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากร บุคคล
		๓.๑.๒ จำนวนตำแหน่ง ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนสืบต่อตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ		-	๑	๒	๓	
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสีย จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการ สูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่ง ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนสืบต่อตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	- การสืบต่อตำแหน่งเพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ	-	๑	๒	๓	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากร บุคคล
		๔.๑.๒ จำนวนตำแหน่ง ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนสืบต่อตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ		-	๑	๒	๓	

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)	-พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	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 จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากร		≥๕๐	๔๕	๔๐	๓๕	๓๐	
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการนำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	- พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา Online)	-	-	-	-	มี	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบ แทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
				๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ	-	-	-	-	มี	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
				๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	- เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
				๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	- การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	
				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		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร เป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่มเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร	-การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
		๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	
			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		

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร  
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	
<p>ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ หัวข้อ : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. บันทึกข้อความลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และ มีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>Link ภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ : .....</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  ..... นางสาวรัชชัญญ์ วณิตยธนาคม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง  ..... นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ..... นางสาวรัชชัญญ์ วณิตยธนาคม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	