

**แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี**

ประจำปี 2566

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง							
1.สำรวจบุคลากรที่มีอยู่จริงในหน่วยงาน							
2.วางแผนจัดหาคูคลากรตามกรอบอัตรากำลังหรือโครงสร้างของหน่วยงานตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด(ตามระดับ S, M, L) และกรอบขั้นต่ำ-ขั้นสูงที่กำหนดไว้ตามสายวิชาชีพต่างๆที่มีในหน่วยงาน	เพื่อจัดบุคลากรให้เป็นไปตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด	มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน		บุคลากรสาธารณสุข	ธันวาคม 65-กันยายน 66	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
3.ทบทวน/สรรหาคูบุคลากรให้มีตามโครงสร้างให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน						
ด้านการสรรหาคูบุคลากร							
1.สำรวจภาระงานในหน่วยงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามกฎกระทรวงสาธารณสุข	เพื่อจัดทำแผนจัดหาบุคลากร	มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน		บุคลากรสาธารณสุข ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน 66	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสอ.เขาคิชฌกูฏ
2.จัดทำคำสั่ง/ทบทวนคำสั่งบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	เพื่อจัดทำแผนจัดหาบุคลากร	มีคำสั่งที่เป็นปัจจุบัน		บุคลากรสาธารณสุข ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง	ธันวาคม 65		
3.สำรวจบุคลากรในหน่วยงานที่มีการย้าย/โอนลาออก เพื่อเตรียมสรรหาคูบุคลากรทดแทน	เพื่อจัดทำแผนจัดหาบุคลากร			บุคลากรสาธารณสุข ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง	ธันวาคม 65		
4.สรรหาคูบุคลากรทดแทนบุคลากรที่โยกย้ายโอน ลาออก ภายในระยะเวลา 6 เดือน หรือโดยเร่งด่วน	เพื่อมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน			บุคลากรสาธารณสุข ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน 66		
5.วางแผนสรรหาคูบุคลากรทดแทน/เพิ่มเติมในหน่วยงานให้เหมาะสมกับภาระงานในหน่วยงานปีละ 1 ครั้ง	เพื่อมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน			บุคลากรสาธารณสุข ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน 66		
6.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง				บุคลากรสาธารณสุข ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง	มีนาคม,สิงหาคม 2566		

**แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ประจำปี 2566**

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
1.สำรวจความต้องการบุคลากรที่ต้องพัฒนาตนเองตามสายวิชาชีพ 2 ปี/ครั้ง	เพื่อจัดบุคลากรให้เป็นไปตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด	มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน		บุคลากรสาธารณสุข	ธันวาคม 65-กันยายน 66	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสอ.เขาคิชฌกูฏ
2.ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองตามภาระงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					ธันวาคม 65-กันยายน 66	เงินบำรุงของหน่วยงาน เงินสนับสนุนจาก CUP	
3.จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามที่ต้องการโดยจัดเรียงลำดับความสำคัญตามสายวิชาชีพ ทุก 2 ปี					ธันวาคม 65		
4.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารโดยส่งเข้ารับการอบรมทั้งระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง	ผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ผู้บริหารของหน่วยงานได้รับการพัฒนา	ผู้บริหารของหน่วยงาน จำนวน 7 คน	ผู้บริหารของหน่วยงาน จำนวน 7 คน	ต.ค.65-ก.ย.66	รพช.สนับสนุนเป็น Fix-cost ปีละ 30,000 บาท/คน	
5.การประเมินความก้าวหน้าของบุคลากร							

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ประจำปี 2566

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ							
1.จัดตั้งชมรมจริยธรรมระดับอำเภอและขับเคลื่อนการดำเนินงานชมรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดความผูกพันองค์กร	สร้างจิตสำนึกในการสร้างความผูกพันและรักองค์กรแก่บุคลากร	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร		บุคลากรสาธารณสุข ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน66	-	กลุ่มงนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ
2.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี	สร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น		บุคลากรสาธารณสุข ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน66	-	
3.ปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ร่มรื่น	เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร			บุคลากรสาธารณสุข ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน66	-	
4.การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อขวัญ กำลังใจของบุคลากร			บุคลากรสาธารณสุข ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน66	-	
5.การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าแก่บุคลากร	เพื่อขวัญ กำลังใจของบุคลากร			บุคลากรสาธารณสุข ลูกจ้าง	ธันวาคม 65-กันยายน66	-	
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
1.การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน							
2.การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าแก่บุคลากร							

(ลงชื่อ)



ผู้จัดทำแผน

(นางรตนพร แสงประทีป)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้อนุมัติแผน

(นายบรรจบ ทันทะบุตร)

สาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ

