แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

อำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์และเสนอความเห็นในการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดภูมิภาค ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. จำนวนอัตรากำลัง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/รายชื่อ	ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ประเภท	สถานะปฏิบัติงาน
๑	นายเอกรัฐ คำวิไล	สาธารณสุขอำเภอ	๒๗๙๑๗	ข้าราชการ	ตรง จ. ๑๘
		นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ			
๒	นางสาวเบญจมาศ หมู่ผึ้ง	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ		ข้าราชการ	
		นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ			
<u>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</u> (กรอบ นวก./สธ./จพ.สธ. ๑-๑ , นวก.การเงินและบัญชี/จพ.การเงิน ๑-๑ , นวก.คอมพิวเตอร์ ๑-๑ , จพ.ธุรการ ๑-๑)					
๑	นางสาวหฤทัย คุ้มสว่าง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๒๗๗๑๗	ข้าราชการ	ตรง จ. ๑๘
<u>กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและคุณภาพบริการ</u> (กรอบ นวก.สธ./จพ.สธ. ๔-๔ , พวช. ๑-๑)					
๑	นางเบญจมาศ หมู่ผึ้ง	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ		ข้าราชการ	มาช่วยราชการ
		(ด้านบริการทางวิชาการ)			
<u>กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค</u> (กรอบ นวก.สธ./จพ.สธ. ๔-๔ , พวช. ๑-๑)					
๑	นายประจัน ตั้งมั่น	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๒๗๗๑๙	ข้าราชการ	ตรง จ. ๑๘
๒	นางสาวณัฏฐณิชา ลิมปิโชติกุล	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑๙๖๔๑๐	ข้าราชการ	ตรง จ. ๑๘
๓	นางสาวธวัลรัตน์ ขำเอนก	นักสาธารณสุขชำนาญการ	๒๗๘๑๐	ข้าราชการ	ตรง จ. ๑๘

๓. อำนาจหน้าที่

พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบสารสนเทศ ภูมิศาสตร์เพื่อการวางแผน และเครือข่ายสารสนเทศของอำเภอและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี ได้ส่งเสริมพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการติดตามตรวจสอบประเมินผล

๔. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี ดังนี้

๔.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

๑. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ และยึดประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๒. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี ให้บรรลุเป้าหมาย

๓. คัดเลือกข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS) เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบันและอนาคต

๔.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๓
๑	กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และการหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการหรือตามความสนใจ	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	๑. ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ๒. เข้าอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓. ประเมินและพัฒนาตนเอง				
๒	กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ เพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และงดรับ งดให้ของขวัญของกำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่	จัดทำประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และงดรับ งดให้ของขวัญของกำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่รับทราบการจัดทำประกาศเจตนารมณ์	จัดทำประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรมต้นแบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และงดรับ งดให้ของขวัญของกำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมเผยแพร่เจ้าหน้าที่รับทราบถือปฏิบัติ				
๓	กิจกรรมการตรวจสุขภาพข้าราชการ ประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	๑. จัดทำหนังสือถึง รพ. พระปกเกล้า เพื่อขอตรวจสุขภาพตามกำหนดการที่กำหนด ๒. เข้ารับการตรวจสุขภาพตามกำหนด หรือ ตรวจสุขภาพในสถานพยาบาลเอกชน ๓. เข้ารับคำปรึกษา/การรักษา หากพบปัยหาด้านสุขภาพ				

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๓
๔	ประชุมเจ้าหน้าที่ในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน	เพื่อปรึกษาหารือวางแผนการทำงานร่วมกันและติดตามผลการทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมการประชุม	ประชุมชี้แจงรายละเอียดของงาน การวางแผนการทำงานและมอบหมายงานในหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด	←	—	—	→
๕	กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต	สร้างระบบภูมิคุ้มกันของข้าราชการให้สามารถต้านทานต่อการยั่วยุ ของผลประโยชน์ที่เกิดจากการทุจริต สร้างจิตสำนึกที่ให้เห็นถึงความสำคัญของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจัง มุ่งเน้นประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมร่วมกันสร้างค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต	เข้าร่วมประชุม/อบรม/กิจกรรม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	←	—	—	→

(นางสาวหฤทัย คุ้มสว่าง)
ผู้จัดทำแผน

ทราบ

(นายเอกรัฐ คำวิไล)
สาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี

สแกนด้วย CamScanner