

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี มีแผนอัตรากำลังสอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๕๓	๕๖	๖๙	๑๐-๑๒	๖๑๓	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี		๕๓	๕๖	๖๙	๑๒	๖๑๓	
๒. การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี เพื่อให้สอดคล้องกับการรองรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	การพัฒนาบุคลากรได้ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๒๐	๓๐	๕๐	๕๐	๖๐	
๓. เติรมุ่งกำลังคนเพื่อรองรับการเติบโตเชิงรุกของเศรษฐกิจฐานการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตราากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่สูญเสียและความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๕๑๐	๒๐	๑๑-๓๐	๕๐	๕๐	คณะกรรมการ HRD และคณะกรรมการ HRM

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสำหรับพยากรณ์บุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑๕	๑๒	๙	๖	๒	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
๕. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างมีประสิทธิภาพ	มีการตรวจสอบและติดตามตรวจสอบและขอใช้ตำแหน่งว่าง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งว่าง ๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งราชการไม่เกินร้อยละ ๕	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งว่างของบุคลากรในสังกัด	๓	๖	๙	๑๒	๑๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ HRM

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วันที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ				
				๑	๒	๓	๔	๕					
๖. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๖๐-๖๕	๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๕	๗๖-๘๐	๘๑-๘๕	๘๖-๙๐	๙๑-๙๕	๙๖-๙๙	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดจังหวัดอุทัยธานี
๗. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสทางแนวทางการปฏิบัติงานประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๘๘๐	๘๘๑	๘๘๖	๘๙๑	๘๙๕	๙๐๑	๙๐๕	๙๑๑	๙๑๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

(ลงชื่อ) *Plam (Plam)* ผู้เสนอแผน

(นางศรัณย์รัชต์ สุณประสิทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) *Q n* ผู้อนุมัติ

(นางสาวมานิตา พรหมวงศ์)
นางแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ (ตำแหน่ง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี) รักษาการแทน