

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามง่าม ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	วิเคราะห์อัตรากำลัง				/		งานทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี					/		
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาใหม่ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของ หน่วยงาน				/		งานทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์					/		
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมใหม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสังสม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง				/		งานทรัพยากรบุคคล
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	๔.๑มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของ หน่วยงาน	๔.๑.๑จำนวนตำแหน่งราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ				/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามง่าม ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่ เกินร้อยละ ๔)	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร				/		งานทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา(ไม่น้อยกวาร้อยละ ๙๐)	บุคคล				/		
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑จำนวนหน่วยงานที่มีรข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากร				/		งานทรัพยากรบุคคล
		๒.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บุคคลใหม่มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามง่าม ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/		งานทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/		งานทรัพยากรบุคคล
๒.พัฒนาระบบตอบสนองและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑มีระบบตอบสนองและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบตอบสนองและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบตอบสนองและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ				/		งานทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามง่าม ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	๑.๑มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างโปร่งใสและความพรอ ม ให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล				/		งานทรัพยากร บุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการ รับรู้คานิยมองค์กร MOPH	การส่งเสริมการรับรู้ คานิยมองค์กร				/		
		๑.๑.๓ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบายแนวทางดานการบริหาร ร ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการ สื่อสารนโยบาย แนวทางดานการ บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างทั่วถึงทั้ง องค์กร				/		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๑.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามง่าม เปนองครแห่งความสุข	๑.๑ส่งเสริมและสนับสนุนให้ระบบ ทีมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรในการปฏิบัติงานในองคร	๑.๑.๑ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการ สร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรในองคร	การขับเคลื่อนองคร คุณธรรมนำสุข				/		งานทรัพยากร บุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามง่าม ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
	๑.๒ส่งเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๒.๑ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและ สภาพแวดล้อม					/		
		๑.๒.๒ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร					/		
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุก ระดับ	๑.๓.๑ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/		
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน มีการประเมินความสุขของคนทำงาน Happinometer ไม่น้อยกวารอยละ ๗๐					/		



(นายสุรพล สิริปิยานนท์)
สาธารณสุขอำเภอสามง่าม