

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์								
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	วิเคราะห์อัตรากำลัง				/	
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี					/	
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน				/	
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์					/	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำรอบสังสมประสบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง				/	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	๔.๑มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ				/	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ ๔)	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล				/	
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)					/	
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑จำนวนหน่วยงานที่มีรข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				/	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาเกลือ ปิงปประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
		๒.๒จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					/	
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/	

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบสนองตามผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/	
--	--	---	---	--	--	--	---	--

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสากเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๒.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ				/	
		๒.๑.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					/	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล				/	
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร				/	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสากเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร				/	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน								
๑.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสากเหล็กเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ส่งเสริมและสนับสนุนให้เดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข				/	
	๑.๒ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๒.๑ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม					/	
		๑.๒.๒ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	๑.๓.๑ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/	
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของพนักงาน Happinometer ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐					/	

ผู้รับผิดชอบ

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

ผู้รับผิดชอบ

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

ผู้รับผิดชอบ

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

ผู้รับผิดชอบ

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

ผู้รับผิดชอบ

งาน
ทรัพยากร
บุคคล

ผู้รับผิดชอบ