

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และ ความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนบริหารจัดการกำลังคน ด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัด ที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	วิเคราะห์อัตรากำลัง				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี					/		
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้อง กับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ใน การปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากร ตามภารกิจของ หน่วยงาน				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มี ทักษะ Digital Literacy ที่พึง ประสงค์					/		
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสั่ง สมประกอบการณ์ และสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง				/		งาน ทรัพยากร บุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
		๒.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดบุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					/		
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/		งานทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/		งานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร				/		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๑.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็กเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ส่งเสริมและสนับสนุนให้เดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข				/		งานทรัพยากรบุคคล
	๑.๒ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๒.๑ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม					/		
		๑.๒.๒ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุก ระดับ	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/		
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมินความสุข ของคนทำงาน Happinometer ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐					/		