

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงชัยภูมิ ปีงบประมาณ 2566

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
1. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	1.1 มีแผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	1.1.1 จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	วิเคราะห์อัตรากำลัง				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี					/		
2.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	2.1 กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน				/		งานทรัพยากรบุคคล
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์					/		
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.1บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	3.1.1จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างคว้าว้าหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสัมประสพการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง				/		งานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงชัยภูมิ ปีงบประมาณ 2566

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
4.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	4.1มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	4.1.1จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ				/		งานทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ 4)	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวชิรารมี ปีงบประมาณ 2566

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการ ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูล บุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบ ฐานข้อมูลทรัพยากร บุคคลให้มีความ ถูกต้อง ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		2.2 จำนวนการบันทึกข้อมูลความ เคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทใน ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัด บุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่ เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงชัยภูมิ ปีงบประมาณ 2566

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
	2.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	1.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/		งาน ทรัพยากร บุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวชิรารมี ปีงบประมาณ 2566

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจํารงรักษา กําลังคนคุณภาพ	2.1มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจํารง รักษา กําลังคนคุณภาพ	2.1.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบ ค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์เพื่อ ดึงดูด และจํารง รักษา กําลังคนคุณภาพ				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		2.1.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					/		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	1.1มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างโปร่งใสและความ พร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1.1จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการ รับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH	การส่งเสริมการรับรู้ ค่านิยมองค์กร				/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชวบารมี ปีงบประมาณ 2566

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
		1.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร				/		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
1.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชวบารมีเป็นองค์กรแห่งความสุข	1.1ส่งเสริมและสนับสนุนให้เดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	1.1.1ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข				/		งานทรัพยากรบุคคล
	1.2ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	1.2.1ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาริชภูมิ ปีงบประมาณ 2566

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
		1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อ กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/		
	1.3 ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาใน ทุกระดับ	1.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/		
	1.4 ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข	1.4.1 ร้อยละของบุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมินความสุข ของพนักงาน Happinometer ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 70					/		