

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงชัยบุรี ปีงบประมาณ 2567

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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงชัยบุรี ปีงบประมาณ 2567

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
4.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	4.1มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	4.1.1จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ 4)	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)					/		
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	2.1มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				/		งาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยะบะระ ปีงบประมาณ 2567

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
		2.2จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					/		ทรัพยากรบุคคล
	2.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/		งานทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยะบารมี ปีงบประมาณ 2567

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	1.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/		งานทรัพยากรบุคคล
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ				/		
		2.1.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					/		

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชирбарมี ปีงบประมาณ 2567

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
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				/		
		1.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบายแนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการ สื่อสารนโยบาย แนวทางด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างทั่วถึงทั้ง องค์กร				/		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
1.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชирбарมี เป็นองค์กรแห่งความสุข	1.1ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด ระบบที่เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรในการปฏิบัติงานใน องค์กร	1.1.1ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการ สร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข				/		งาน ทรัพยากร บุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาริชภูมิ ปีงบประมาณ 2567

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
	1.2ส่งเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมและระบบ สวัสดิการให้เหมาะสมกับการ ทำงานที่ดี	1.2.1ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและ สภาพแวดล้อม					/		
		1.2.2ร้อยละความพึงพอใจต่อ กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/		
	1.3 ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาใน ทุกระดับ	1.3.1ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/		