

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**สำนักงานสาธารณสุขอำเภออากาศอำนวย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์</p>	<p>หน่วยงานในสังกัด สสอ.อากาศอำนวย มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก</p>	<p>๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี</p>	<p>การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)</p>	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>รพ.สต.ทุกแห่ง</p>
<p>๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>กำลังคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สสอ.อากาศอำนวย</p>	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	<p>สสอ.อากาศอำนวย รพ.สต.ทุกแห่ง</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย รพ.สต.ทุกแห่ง</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย รพ.สต.ทุกแห่ง</p>
<p>๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน</p>	<p>จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ(Caree path)</p>	<p>การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามตำแหน่ง</p>	๑	๒	๓	๔	๕	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย</p>
<p>๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย</p>	<p>มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของสสอ.อากาศอำนวย</p>	<p>จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)</p>	<p>การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)</p>	๑	๒	๓	๔	๕	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย</p>

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**สำนักงานสาธารณสุขอำเภออากาศอำนวย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<p>มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	<p>๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการนำระบบ Digital มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๑. จำนวนกระบวนการที่นำระบบ Digital มาใช้ดำเนินงาน</p>	<p>การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>พัฒนาระบบการโดยใช้ระบบ Digital มาใช้บริหารทรัพยากรบุคคล</p>	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย</p>
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**สำนักงานสาธารณสุขอำเภออากาศอำนวย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<p>มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ</p>	<p>มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ</p>	<p>๑.๑ ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานของรัฐ(ITA)</p> <p>๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ ค่านิยมองค์กร</p> <p>๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล</p>	<p>เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม องค์กร</p> <p>ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสาร นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่าง ทั่วถึงทั้งองค์กร</p>	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย รพ.สต.ทุกแห่ง</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย รพ.สต.ทุกแห่ง</p>