

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออากาศอำนวย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็น	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>กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย</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</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย</p>
<p>๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน</p>	<p>จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ(Caree path)</p>	<p>การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามตำแหน่ง</p>	๑	๒	๓	๔	๕	<p>กลุ่มงานบริหาร 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>กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย</p>

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออากาศอำนวย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๕. ส่งเสริมหน่วยงานตามหลักคุณธรรม ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	บุคลากรต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ยกย่องเชิดชูผู้ทำความดี มีระบบการประเมินผลราชการที่เป็นธรรม	๑.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชู ในการทำความดีตามหลักคุณธรรม		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย
๖. ส่งเสริมหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้าง ความสุขของคนทำงาน และใช้หลัก เศรษฐกิจพอเพียง	หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน	๑.หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมน่าอยู่ น่าทำงาน (Health work place) ๒.บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พัฒนาหน่วยงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน ด้วยหลัก ๕ ประการ	๓๕	๓๗	๓๙	๔๑	๔๒	กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากร ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความ เคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกราย ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูล มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐาน ข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย
				๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออากาศอำนวย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
	๒. มีการนำระบบ Digital มาใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนกระบวนการที่นำระบบ Digital มาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยใช้ ระบบ Digital มาใช้บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สสอ.อากาศอำนวย
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูด และบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคน คุณภาพให้อยู่ในสังกัด สสอ.อากาศอำนวย	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและ จูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้ อยู่ในสสอ.อากาศอำนวย (Pay for Performance)	*	*	*	*	มี	สสอ.อากาศอำนวย
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการ องค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการ องค์ความรู้ (KM-knownlage Management)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.อากาศอำนวย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออากาศอำนวย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็น	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>กลุ่มงานบริหาร สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย</p> <p>สสอ.อากาศอำนวย</p>