



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเจริญศิลป์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

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

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเจริญศิลป์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔	๕		
		ข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓								สสอ.เจริญศิลป์
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>										
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สสอ.เจริญศิลป์ รพ.สต.ทุกแห่ง	
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในสังกัด สสอ.เจริญศิลป์	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในสสอ.เจริญศิลป์ (Pay for Performance)	*	*	*	*	มี	สสอ.เจริญศิลป์ รพ.สต.ทุกแห่ง	
		๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สสอ.เจริญศิลป์ รพ.สต.ทุกแห่ง	
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM-knowledge Management)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.เจริญศิลป์ รพ.สต.ทุกแห่ง	
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>										
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ	๑.๑ ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเจริญศิลป์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
ตรวจสอบ	ตรวจสอบ	คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ(ITA)  ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร  ๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร  ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	สสอ.เจริญศิลป์ รพ.สต.ทุกแห่ง  สสอ.เจริญศิลป์ รพ.สต.ทุกแห่ง