

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเจริญศิลป์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หน่วยงานในสังกัด สสอ.เจริญศิลป์ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
				๑	๒	๓	๔	๕	สสอ.เจริญศิลป์
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ รองรับบริการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร สสอ.เจริญศิลป์ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สสอ.เจริญศิลป์	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.เจริญศิลป์
				๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.เจริญศิลป์
				๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.เจริญศิลป์
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ(Caree path)	การจัดทำรอบสังสม ประสิทธิภาพและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามตำแหน่ง	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของสสอ.เจริญศิลป์	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากร ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐาน ข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มี	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเจริญศิลป์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
	งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
	๒. มีการนำระบบ Digital มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนกระบวนการที่นำระบบ Digital มาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยใช้ระบบ Digital มาใช้บริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้ตำแหน่ง ๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สสอ.เจริญศิลป์
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในสังกัด สสอ.เจริญศิลป์	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในสสอ.เจริญศิลป์ (Pay for Performance)	*	*	*	*	มี	สสอ.เจริญศิลป์
				๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สสอ.เจริญศิลป์

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเจริญศิลป์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
		(Retention rate)							
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM-knownlage Management)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.เจริญศิลป์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ(ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.เจริญศิลป์
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	สสอ.เจริญศิลป์
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	สสอ.เจริญศิลป์