

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภอนิคมน้ำอุ่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
1. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หน่วยงานในสังกัด สสอ.นิคมน้ำอุ่น มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ  ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป  สสอ.นิคมน้ำอุ่น
				๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร สสอ.นิคมน้ำอุ่น  ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง  ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่ถึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สสอ.นิคมน้ำอุ่น	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.นิคมน้ำอุ่น  สสอ.นิคมน้ำอุ่น  สสอ.นิคมน้ำอุ่น
				๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	
				๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ(Caree path)	การจัดทำกรอบสิ่งสมประสพการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามตำแหน่ง	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป  สสอ.นิคมน้ำอุ่น
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของ สสอ.วารีขุมภี	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	๓	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป  สสอ.นิคมน้ำอุ่น

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสิรินธร ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

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 เสสอ.วาริชภูมิ
<p>๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป เสสอ. นิคมนำอูน
				<p>๒. มีการนำระบบ Digital มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.จำนวนกระบวนการที่นำระบบ Digital มาใช้ดำเนินงาน</p>	<p>พัฒนาระบบการโดยใช้ระบบ Digital มาใช้บริหารทรัพยากรบุคคล</p>	๑	๒	๓
<p>๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป เสสอ. นิคมนำอูน



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมνάอน ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๓	๒	๓	๔	๕	
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>๑.๑ ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ(ITA)</p> <p>๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร</p> <p>๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร</p> <p>ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร</p>	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p> <p>สสอ. นิคมน้ำออน</p>
				๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	<p>สสอ. นิคมน้ำออน</p>
				๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	<p>สสอ. นิคมน้ำออน</p>



นางละมัย หลักทอง  
สาธารณสุขอำเภอนิคมน้ำออน