

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคงเจริญ ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>									
1. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	1.1 มีแผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	1.1.1 จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	วิเคราะห์อัตรากำลัง				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		1.1.2 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี					/		
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	2.1 กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์					/		
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.1 บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	3.1.1 จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างควาก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสังฆมประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	4.1 มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	4.1.1 จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคงเจริญ ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ 4)	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)					/		
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	2.1มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				/		งาน ทรัพยากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคงเจริญ ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
		2.2จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดบุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน				/		ทพย ทว บุคคล	
	2.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา )			/		งาน ทรัพยากร บุคคล	
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	1.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง			/		งาน ทรัพยากร บุคคล	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตงเจริญ ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ				/		งานทรัพยากรบุคคล
		2.1.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					/		
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
1.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1.1จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH		การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร				/	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคงเจริญ งบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
		1.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร				/		
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>									
1.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคงเจริญเป็นองค์กรแห่งความสุข	1.1ส่งเสริมและสนับสนุนให้เดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	1.1.1ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข				/		งานทรัพยากรบุคคล
	1.2ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	1.2.1ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม					/		
		1.2.2ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/		
	1.3 ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	1.3.1ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตงเจริญ ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
	1.4 ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข	1.4.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน มีการประเมินความสุขของคนทำงาน Happinometer ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70					/		