

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องทางยุทธศาสตร์ ๑. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หน่วยงานในสังกัด สสอ.ภักดีชุมพล มีแผนอัตรากำลังสอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก ๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.ภักดีชุมพล - สสอ..ภักดีชุมพล - รพสต.ทุกแห่ง
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร สสอ.ภักดีชุมพล ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ สสอ..ภักดีชุมพล	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	- สสอ.ภักดีชุมพล - รพสต.ทุกแห่ง
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Caree path)	การจัดทำรอบส่งสมประสงค์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑	๒	๓	๔	๕	- สสอ.บ้านแท่น - รพสต.ทุกแห่ง กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.บ้านแท่น
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของ สสอ..ภักดีชุมพล	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล
	๒. การนำระบบ Digital มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน		๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล
		๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓		>๕	๔	๓	๒	๑	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ		
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล		
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในสังกัด สสอ.บ้านแท่น	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในสังกัด (Pay for Performance)	*	*	*	*	มี	สสอ..ภักดีชุมพล - รพสต.ทุกแห่ง		
		๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สสอ..ภักดีชุมพล - รพสต.ทุกแห่ง		
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่มีระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM-Knowledge Management)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ..ภักดีชุมพล - รพสต.ทุกแห่ง		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ..ภักดีชุมพล		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	สสอ..ภักดีชุมพล
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	สสอ..ภักดีชุมพล - รพสต.ทุกแห่ง



ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน

(นางสาวรุจิรา จุลทะหว่า)

ตำแหน่ง รักษาการแทน สาธารณสุขอำเภอภักดีชุมพล

