

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ประทับช้าง ปีงบประมาณ 2568

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ประทับช้าง ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ 4)	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)					/		
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				/		งานทรัพยากรบุคคล
		2.2 จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ประทับช้าง ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
	2.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	1.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบสนองตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1 มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		2.1.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ประทับช้าง ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	1.1มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างโปร่งใสและความ พร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1.1จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการ รับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH	การส่งเสริมการรับรู้ ค่านิยมองค์กร				/		
		1.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบายแนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการ สื่อสารนโยบาย แนวทางด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างทั่วถึงทั้ง องค์กร				/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ประทับช้าง ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
1.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสาทเหล็ก เป็นองค์กรแห่งความสุข	1.1ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด ระบบทีมเสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรในการปฏิบัติงานใน องค์กร	1.1.1ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการ สร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
	1.2ส่งเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมและระบบ สวัสดิการให้เหมาะสมกับการ ทำงานที่ดี	1.2.1ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและ สภาพแวดล้อม					/		
		1.2.2ร้อยละความพึงพอใจต่อ กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/		
	1.3 ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาใน ทุกระดับ	1.3.1ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมจิตสาอย่างต่อเนื่อง					/		
	1.4 ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข	1.4.1ร้อยละของบุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมินความสุข ของคนทำงาน Happinometer ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 70					/		