


**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต**  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

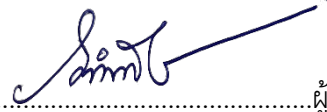
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>									
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	≤๓	๔-๖	๗-๙	๑๐-๑๒	≥๑๓	กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ห้วยคต
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้ความรู้ทักษะและสรณะในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	≤๓๐	๓๑-๓๙	๔๐-๔๙	๕๐-๕๙	≥๖๐	กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ห้วยคต
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		<๑๐	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	๒๐-๒๔	≥๒๕	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำรอบสังมประสบการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ห้วยคต

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>									
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ ๔)	- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	>๑๖	๑๓-๑๖	๙-๑๒	๕-๘	<๔	กลุ่มงานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)		<๖๐	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	กลุ่มงานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<b>มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	- การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>๑๖	๑๓-๑๖	๙-๑๒	๕-๘	<๔	กลุ่มงานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต
		๒.๑.๒ จำนวนวันในการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) (ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		≥๖๐	๕๐-๕๙	๔๐-๔๙	๓๑-๓๙	≤๓๐	กลุ่มงานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน (เป้าหมาย ๑๘ กระบวนการ)	- พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	≤๔	๕-๘	๙-๑๒	๑๓-๑๖	≥๑๗	กลุ่มงานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต
<b>มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการทำงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการทำงานอย่างแท้จริง	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	กลุ่มงานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยคต

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<b>มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจรรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจรรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจรรงรักษากำลังคนคุณภาพ	-	-	-	-	มี	กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ห้วยคต
		๒.๑.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	
<b>มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	- เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	≤๕	๖-๘	๙-๑๑	๑๒-๑๔	๑๕	กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ห้วยคต
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	- ส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอแผน  
(นางสาวมลฤดี พัฒนพงษ์)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติ  
(นายจตุภพ ดิษผล)  
สาธารณสุขอำเภอห้วยคต