

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร	หน่วยงานในสังกัดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง มีแผนอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลังคน (Workforce planning)	คณะกรรมการ HR
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง	คณะกรรมการ HR
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	การจัดทำกรอบสังขมประสบการณ์และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์(ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๒ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนาระบบงาน โดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๒ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๓.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย-ลก	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย-ลก (Pay for Performance)	คณะกรรมการ HR
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Managment)	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยและผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	คณะกรรมการ HR
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักหรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักหรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	คณะกรรมการ HR
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอค้อวัง มีวัฒนธรรมที่พึงประสงค์	๒.๑ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการชมรมจริยธรรม

(นายสมชาติ ยอดดี)
 สาธารณสุขอำเภอค้อวัง