

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
1. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	1.1 มีแผนบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	1.1.1 จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	วิเคราะห์อัตรากำลัง				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี					/		
2.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	2.1 กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน				/		งานทรัพยากรบุคคล
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์					/		
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.1บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	3.1.1จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสัง่สม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง				/		งานทรัพยากรบุคคล
4.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	4.1มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	4.1.1จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ				/		งานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
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 นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
	2.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/		งานทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	1.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/		งานทรัพยากรบุคคล
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ				/		งานทรัพยากรบุคคล
		2.1.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	1.1มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อม ให้มีการตรวจสอบ	1.1.1จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล				/		งานทรัพยากร บุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการ รับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH	การส่งเสริมการรับรู้ ค่านิยมองค์กร				/		
		1.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบายแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการ สื่อสารนโยบาย แนวทางการ บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างทั่วถึงทั้ง องค์กร				/		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
1.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร เป็นองค์กรแห่งความสุข	1.1ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด ระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	1.1.1ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการ สร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมนำสุข				/		งานทรัพยากร บุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2568

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
	1.2ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	1.2.1ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม					/		
		1.2.2ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/		
	1.3 ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	1.3.1ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/		
	1.4 ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	1.4.1ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน Happinometer ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70					/		



(นายกฤษณ อินทะสร)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน

สาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร