

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2569

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			/			งาน ทรัพยากร บุคคล
		1.1.2 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี				/			
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	2.1 กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน			/			งาน ทรัพยากร บุคคล
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์				/			
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.1 บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	3.1.1 จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำรอบส่งสมประสงค์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง			/			งาน ทรัพยากร บุคคล
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	4.1 มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	4.1.1 จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ			/			งาน ทรัพยากร บุคคล
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2569

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)	พัฒนากระบวนการ				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)	บริหารทรัพยากรบุคคล				/		
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง				/		งานทรัพยากรบุคคล
		2.2 จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HRORS) ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
	2.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบดิจิทัลมาดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการลา)				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	1.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	2.1.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคน				/		งาน ทรัพยากร บุคคล
		2.1.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรคุณภาพ	คุณภาพ				/		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1.1จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร				/		
		1.1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร				/		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
1.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตรเป็นองค์กรแห่งความสุข	1.1ส่งเสริมและสนับสนุนให้เดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	1.1.1ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข				/		งานทรัพยากรบุคคล
		1.2ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	1.2.1ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม				/		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร ปีงบประมาณ 2569

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
		1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อ กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					/		
	1.3 ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา ในทุกระดับ	1.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/		
	1.4 ส่งเสริมการขับเคลื่อน องค์กรคุณธรรมนำสุข	1.4.1 ร้อยละของบุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมินความสุข ของคนทำงาน Happinometer ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70					/		



(นายทองดี นาควิจิตร)
สาธารณสุขอำเภอเมืองพิจิตร