

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน /กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.วางแผนและบริหารกำลังคนให้ หน่วยงานในโรงพยาบาลน้ำโสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หน่วยงานในโรงพยาบาลน้ำโสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง ที่สอดคล้องกับภารกิจ	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	งานบุคลากร
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของ หน่วยงาน ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุน ต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามแผน ยุทธศาสตร์	งานบุคลากร
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้า	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความ ก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบสั่งสม ประสบการณ์ และสร้าง เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง	งานบุคลากร
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสีย อัตรากำลังจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง และการ โยกย้าย ถ่ายโอนภารกิจ	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการของหน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสืบทอด ตำแหน่ง และเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งและ เปลี่ยนโครงสร้าง	งานบุคลากร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน /กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หน่วยงานในโรงพยาบาลนำโลมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) ๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	งานบุคลากร
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒. ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	งานบุคลากร

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน /กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีโดยการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับสมรรถนะ	มีระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับสมรรถนะ	งานบุคลากร และงานพัฒนายุทธศาสตร์
๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม	การสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้ และจัดการความรู้ KM	งานบุคลากร และงานพัฒนายุทธศาสตร์

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน /กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	๑. จำนวนหน่วยงานพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสตามกำหนด ๒. ร้อยละของบุคลากรในการรับทราบการ สื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์แนวทางการ บริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส	งานบุคลากร

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำแผน
(นายประจักษ์ แจงทอง)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน
(นางสาวจิตาภิรมณ์ รุ่งฉาย)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน
สาธารณสุขอำเภอชาติตระการ