

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านนาสาร

วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล:
ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข	บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม สมรรถนะสูง มีสมตลคุณภาพชีวิต มุ่งสู่องค์กรที่เข้มแข็ง
พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. กำหนดและพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิต สุขภาวะ	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
ให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข	๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับภารกิจ และยุทธศาสตร์
	๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
	๔. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร
	๕. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
	๖. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	NA	๓	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๐	๒๐	เจ้าหน้าที่งานบุคลากร
	๒. แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่เหมาะกับการกิจขององค์กร	จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions)	NA	๓	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๐		เจ้าหน้าที่งานบุคลากร
	๓. การรับรู้ เข้าใจ กลยุทธ์นโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สื่อสารกลยุทธ์นโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	- จำนวนเรื่องที่ทำการสื่อสาร/ปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับรู้ข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	NA	๓	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๐		เจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่มงาน)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	๔. แผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) ของข้าราชการ	จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) ของข้าราชการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) ของข้าราชการ	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๐		เจ้าหน้าที่ ที่งานบุคลากร
	๕. บูรณาการแผนงาน/โครงการของสำนักงานต่างๆ ให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	โครงการบูรณาการแผนงาน/โครงการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงาน	จำนวนแผนงาน/โครงการที่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงาน	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๐		ทุกหน่วยงาน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. ระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	ปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานทันสมัย และเป็นปัจจุบัน	จำนวนการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๓๕	๒๐	เจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่มงาน)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. บุคลากรสามารถ รับรู้ และเข้าถึงข้อมูล การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างทั่วถึง	เผยแพร่ข้อมูลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้งของการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ ในเรื่องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐๐	๓๐		เจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่มงาน)
	๘. มีการนำสมรรถนะหลักตามหน้าที่งาน (Functional Competency) ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	นำสมรรถนะหลักตามหน้าที่งาน (Functional Competency) ไปใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปี	ร้อยละของข้าราชการที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์มีผลงานที่โดดเด่น	NA	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๓๐๐	๓๕		เจ้าหน้าที่งานบุคลากร
	๙. มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปี	จัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปี	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐๐	๒๐	๒๐	เจ้าหน้าที่งานบุคลากร
	๑๐. มีการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนารายบุคคล	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐๐	๒๐		เจ้าหน้าที่งานบุคลากร

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	๑๑. มีการจัดการความรู้ (KM) ตามประเด็นยุทธศาสตร์	จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) ตามประเด็นยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (KM) ตามประเด็นยุทธศาสตร์	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๕		เจ้าหน้าที่งานบุคลากร
	๑๒. มีพี่เลี้ยงสอนงาน / อบรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ส่งเสริมให้มีพี่เลี้ยงสอนงาน/อบรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	จำนวนผู้ได้รับการสอนงานและอบรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๕		ทุกหน่วยงาน
	๑๓. การสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการของงานเจ้าหน้าที่	๘๒.๒๕	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๑๐๐	๑๕		เจ้าหน้าที่งานบุคลากร
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔. มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติราชการสำหรับผู้บริหารและบุคลากรกรมฯ	โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติราชการสำหรับผู้บริหารและบุคลากรฯ	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ในการปฏิบัติราชการสำหรับผู้บริหารและบุคลากรฯ	NA	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๐๐	๔๐		เจ้าหน้าที่งานบุคลากร

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๕. มีหลักเกณฑ์ และแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาของการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔	๔	๘	๗	๖	๕	๑๐๐	๓๐	๒๐	เจ้าหน้าที่งานบุคลากร
	๑๖. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	จัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการประกาศหลักเกณฑ์อย่างเปิดเผยและชัดเจน	จำนวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการประกาศหลักเกณฑ์อย่างเปิดเผยและชัดเจน	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๓๐		เจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่มงาน)
	๑๗. สวัสดิการของหน่วยงานได้รับการปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร	การปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๓๕	เจ้าหน้าที่งานบุคลากร	
	๑๘. บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดี	ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดี	NA	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๓๕	๒๐	เจ้าหน้าที่งานบุคลากร

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	๑๔. หน่วยงานมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม	NA	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐	๓๐		ทุกหน่วยงาน