

แผนการบริหารส่วนบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

มิติ / ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
				1	2	3	4	5		
มิติที่ 1 ความต้องการของพนักงาน										
1. การวางแผนและบริหารกิจกรรมเพื่อรองรับความต้องการของพนักงาน ขององค์กร	1.1 ภาระหน่วยงานสำหรับการดำเนินงาน ดำเนินงาน	1.1.1 จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มี แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	วิเคราะห์อัตรากำลัง	/	/	/	/	/	งาน ทรัพยากร	
2. พัฒนาการศักยภาพของบุคลากร	2.1 กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ใน กระบวนการ	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ [*] การอบรมที่เกี่ยวข้อง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากร ตามภารกิจของ หน่วยงาน	/	/	/	/	/	งาน ทรัพยากร	
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม [*] ให้มีความภูมิในสายอาชีพ	3.1 บุคลากรมีสัมภាន ความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีเจน	3.1.1 จำนวนตำแหน่งที่มีและสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสั่ง สมประสมบัณฑ์ และสร้าง stemming ความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง	/	/	/	/	/	งาน ทรัพยากร	
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรับการถ่ายทอด การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายใน บริหารความหลากหลาย	4.1 มีแผนรองรับการถ่ายทอด อัตรากำลัง เพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ ของหน่วยงาน	4.1.1 จำนวนตำแหน่งช่างงานที่ ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบอด ตามที่มีเพื่อสร้างความต่อเนื่อง การบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่ง เจ้าءสืร้างความ ต่อเนื่องในการ บริหารราชการ	/	/	/	/	/	บุคลากร	

ଶବ୍ଦରେ ଶପନ୍ତିକୁ ପାଇଁ ମୁଁ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥାଏଟାରୁ ହେଲାଯାଇଥାଏନ୍ତି ଅଛିନ୍ତିରେ ଆଖିବାକୁ ପରିଚୟ

มติ / ประเด็นที่น่าสนใจของภารกิจที่สำคัญ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
				1	2	3	4	5		
มติที่ 2 ประเด็นที่น่าสนใจของภารกิจที่สำคัญ										
1. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านการบริหารบุคคล การกำลังคน ตามศักยภาพที่มี ประจำศักยภาพ บุคคล	1.1.1 จำนวนตำแหน่งผู้นำองค์กร (ไม่เกินร้อยละ 4)	พัฒนากระบวนการบริหารบุคคล การกำลังคน ประจำเดือน	/	/	/	/	/	งาน ทรัพยากร บุคคล	
2. พัฒนาระบบทดินและสารสนเทศ ที่ตอบสนองภารกิจหลัก ด้านทรัพยากรบุคคล	2.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านการบริหารบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก ประจำเดือน	2.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูล บุคคลครบถ้วนและแม่นยำ ประจำเดือน	การบูรณาการระบบ ฐานข้อมูลทรัพยากร บุคคลให้มีความ ถูกต้อง ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	/	/	/	/	/	งาน ทรัพยากร บุคคล	
	2.2 จำนวนการรับบันทึกข้อมูลความคุ้มครองบุคคล การปกป้องข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดบุคคลสาธารณะ (HRORS) ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยคณะกรรมการท้องท่องศรีราษฎร์ แล้วเป็นปัจจุบัน	2.2.1 จำนวนการรับบันทึกข้อมูลความคุ้มครองบุคคล การปกป้องข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดบุคคลสาธารณะ (HRORS) ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยคณะกรรมการท้องท่องศรีราษฎร์ แล้วเป็นปัจจุบัน	งาน ทรัพยากร บุคคล							

แผนกรบริหารส่วนบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสุรินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ภารกิจ / ประชุมเตือนภัยคราสเตต์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	คะแนนเป้าหมาย				
				1	2	3	4	5
2.2 ฝึกอบรมบุคลากรที่มีอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกรรมการบ้านที่นำระบบปฏิบัติองค์กรมาใช้งาน	พัฒนากระบวนการฯ โดยประสานบุคคล ไม่ใช่การบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบการบุคคล)	/	/	/	/	/	ผู้รับผิดชอบ
ภารกิจที่ 3 ประสานติดตามผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	1.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและระบบสนับสนุน สมรรถนะเพื่อให้ส่งต่อ แบบแผนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	พัฒนาระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ สมรรถนะเพื่อให้ส่ง ต่อแบบแผนตามผลการ ปฏิบัติงานอย่าง แท้จริง	/	/	/	/	ผู้รับผิดชอบ
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษา กำลังคนดีๆของทาง	2.1.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษา รักษากำลังคนดีๆของทาง	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษา รักษากำลังคนดีๆของทาง	ค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์เพื่อ ดึงดูด และรักษา รักษากำลังคนดีๆของทาง	/	/	/	/	ผู้รับผิดชอบ
	2.1.2 จัดทำรายงานอย่างช้อมูลลาก拉							บุคคล

แผนการบริหารส่วนบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสุโขทัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

มติ / ประชุมคณะกรรมการสุขภาพจิต	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
				1	2	3	4	5		
มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
1.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น ตรวจสอบ	บุคลากรภายในปรับเปลี่ยนเชิงบวก พร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1.มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น ตรวจสอบ	1.1.1.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	/	/	/	/	งาน ทรัพยากรบุคคล	
			1.1.2.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการ รับรู้ค่านาย俸องค์กร MOPH	การส่งเสริมการรับรู้ ค่านาย俸องค์กร	/	/	/	/		
			1.1.3.ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้กำไรสื่อสาร นโยบายและแนวทางดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการ สื่อสาร内外 อย่าง แนวทางดำเนินการ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างสร้างสรรค์	/	/	/	/		
มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสุขของชีวิตกับการพัฒนา										
1.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง เป็นองค์กรแห่งความสุข	1.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก แบบที่มีสุรุ่ยสุร่ายในการผูกพัน ของบุคลากรในงานปฏิบัติงานใน องค์กร	1.1.ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรในกรอบที่ร่วมกิจกรรมการ สร้างชีวิตและสร้างความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร	การซื้อเครื่องนอนองค์กร ครรภ์รวมน้ำเสบ	การซื้อเครื่องนอนองค์กร ครรภ์รวมน้ำเสบ	/	/	/	/	งาน ทรัพยากรบุคคล	

แผนกรับบริหารส่วนบุคคล สำนักงานสสส.รัฐบาลชุดใหม่เมืองสุขทัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

วิจิต / ประดิษฐ์นิยามศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1.2 สร้างเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมและระบบ สวัสดิการให้เหมาะสมกับการ ทำงานที่ดี	1.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่ต้องระบุเป้าหมายการผลิต สภาพแวดล้อม					/			
	1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจเจต กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์สังคม ระหว่างบุคลากรในและบุคลากร					/			
1.3 สร้างเสริมกิจกรรมจิตอาสาใน ทุกระดับ	1.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					/			
1.4 สร้างเสริมการซึ้งปรึกษาองค์กร ดูแลธรรมเนียมสุข	1.4.1 ร้อยละของบุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมินความสุข ของคนทำงาน Happiness Meter ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 70					/			

(นายสรวัฒ์ เอี่ยมบุญ)
สารวัณสุขสำนักเมืองสุขทัย