

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกรงปินัง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.วางแผนอัตรากำลังคนและสรรหามบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคน	-วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ขาดในแต่ละหน่วยงาน -จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	คกก.HRD
	๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพงานเชิงคุณภาพ	-ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน -ร้อยละของหน่วยงาน (รพ.สต./สอณ.) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกรงปินังมีผลงานนวัตกรรม CQI หรือผลงานเด่น	-จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอกและภายในหน่วยงาน -มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน  คกก. KM
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	-พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยครบถ้วนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย	-ตรวจสอบ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	-บุคลากรมีความรู้ ทักษะสมรรถนะเฉพาะด้านตามสายอาชีพของตนเอง	-มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	คกก.HRD
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส	-กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	-ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานบริหารฯ
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	-บุคลากรโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม -ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	-แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการชมรมจริยธรรม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. บุคลากรโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร ๒. บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี	-ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่าร้อยละ ๖๐ -บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีร้อยละ ๑๐๐	-สำรวจความสุขของบุคลากรโดยตอบแบบประเมินผ่าน Happinometer -มีแผนงานโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี	กลุ่มงานบริหารฯ นางสาวพัฒนา อาแวก็อจิ