

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงสาธารณสุข
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

MOIT 6 ข้อ 2.2

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมการแพทย์และกระทรวง	๑.๑ หน่วยงานในกรมการแพทย์มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์	๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์รองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๒ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์	๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๑.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๑.๒.๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกหน่วยงาน
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๓ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๑.๓.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	๓. การจัดทำกรอบสังขม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๑.๔ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในบริหารราชการของกรมการแพทย์	๑.๔.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	๔. การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	-	๑	๒	๓	๔	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงสาธารณสุข
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ		
				๑	๒	๓	๔	๕			
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒.๑ มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน		
		๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล		๖. การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥๒๕	๒๐	๑๕	๑๐		๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน			≥๑๐	๙	๖	๓		๐	ทุกหน่วยงาน (เฉพาะที่มีพนักงานกระทรวงฯ)
๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) เกิน ๓ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๗. พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน		
๒.๓ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล		๒.๓.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน		๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๔ มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๒.๔.๑ จำนวนหน่วยงานที่ รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๘. พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๓๑	๓๔	๓๗	๔๐	๔๓	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๔.๒ จำนวนอัตราว่างของ ตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกิน ร้อยละ ๓		≥๕	๔	๓	๒	๑	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงสาธารณสุข
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๓.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	๙. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน/กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๓.๒ มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในกรมการแพทย์	๓.๒.๑ จำนวนหน่วยงานมีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	๑๐. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในกรมการแพทย์ (Pay for Performance)	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	กองบริหารการคลัง
		๓.๒.๒ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		-	-	-	-	มี	ทุกหน่วยงาน (เฉพาะหน่วยบริการ)
		๓.๒.๓ อัตราการการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน/กองบริหารการคลัง
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม	๓.๓ มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	๓.๓.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๑๑. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management)	๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงสาธารณสุข
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๔.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๑๒. เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๓๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH DMS)	๑๓. การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH DMS)	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกหน่วยงาน
		๔.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔. ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงสาธารณสุข
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. กรมการแพทย์เป็นองค์กรแห่งสุข (Happy Workplace)	๕.๑ บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการตรวจสุขภาพประจำปี	๑๕. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
	๕.๒ บุคลากรในองค์กรมีความผ่อนคลายที่ดีในการทำงาน (Happy Relax)	๕.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรมีความผ่อนคลายที่ดีในการทำงาน	๑๖. กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความผ่อนคลายแก่บุคลากร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
	๕.๓ บุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีน้ำใจดี (Happy Heart)	๕.๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ	๑๗. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักให้และแบ่งปัน	๖๐	๗๐	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
	๕.๔ บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาจิตใจที่ดี มีศีลธรรม มีสมาธิในการทำงาน และดำเนินชีวิต (Happy Soul)	๕.๔.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรมีการพัฒนาจิตใจที่ดี มีศีลธรรม มีสมาธิในการทำงาน และดำเนินชีวิต	๑๘. เสริมสร้างความรู้ด้านพัฒนาบริหารจิต สร้างสมาธิ และเจริญปัญญา	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
	๕.๕ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครอบครัวและองค์กร (Happy Family)	๕.๕.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรกับองค์กร	๑๙. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรกับองค์กร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. กรมการแพทย์เป็นองค์กรแห่งสุข (Happy Workplace) (ต่อ)	๕.๖ บุคลากรและองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Happy Society)	๕.๖.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมจิตอาสาและการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	๒๐. กิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
	๕.๗ บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Happy Brain)	๕.๗.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒๑. กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรในองค์กร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
	๕.๘ บุคลากรในองค์กรมีการบริหารการเงินที่ดี (Happy Money)	๕.๘.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการส่งเสริมความรู้ในการวางแผนและสร้างความมั่นคงทางการเงิน	๒๒. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการวางแผนและสร้างความมั่นคงทางการเงิน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน