

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลข้าสูง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องกับเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลข้าสูง	หน่วยงานในโรงพยาบาลข้าสูงมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลข้าสูง ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	ทีม HRD
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลข้าสูงรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลข้าสูง ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลข้าสูง	ทีม HRD
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)	การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	ทีม HRD
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลข้าสูง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	ทีม HRD

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๕.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทีม HRD
๖.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๖.๑ ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๖.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ทีม HRD
	๖.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทีม HRD
๗.การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๗.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๗.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	ทีม HRD

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและ ระบบมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	ทีม HRD
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์และบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนเพื่อดึงดูดและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลซ้ำสูง	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลซ้ำสูง (Pat for Performance)	ทีม HRD
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์การ ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้	ทีม HRD

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	ทีม HRD
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	ทีม HRD
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั่วองค์กร	ทีม HRD



(นายชัยณรงค์ มงคลศรีสวัสดิ์)
 นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลช้างสูง