แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลท่าอุเทน	หน่วยงานในโรงพยาบาลท่าอุเทนมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลท่าอุเทน	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planninng)	๑๕	๒๐	๒๔	๓๐	๓๕	HRD
		๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลท่าอุเทนรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลท่าอุเทน	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลท่าอุเทน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกหน่วยงาน
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	HRD
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลท่าอุเทน	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ(SuccessionPlan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (SuccessionPlan)	-	๑	๒	๓	๔	HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๕.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคลากร	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	HRD
๖.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๖.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	≥๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	HRD
		๖.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน		≥๑๐	๙	๖	๓	๐	HRD
	๖.๒มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๑ จำนวนกระบวนงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วย
๗.การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๗.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๓๑	๓๔	๓๗	๔๐	๔๓	HRD
		๗.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓		≥๕	๔	๓	๒	๑	HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน/ HRD
๒.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลท่าอุเทน	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลท่าอุเทน (Pay for Performance)	-	-	-	-	มี	ทุกหน่วยงาน (เฉพาะหน่วยบริการ)
		๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
๓.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารุและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM:Knowledge Management)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

<u>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๓๙	HRD
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์การ	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกหน่วยงาน
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกหน่วยงาน

ผู้เสนอแผนฯ

(นายทิวา ใจช่วง)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

- อนุมัติ -

(นายจักรภพ ธนาธนัยภัทร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าอุเทน
วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖