

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลท่าอุเทน	หน่วยงานในโรงพยาบาลท่าอุเทน มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลท่าอุเทน	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planninng)	ร้อยละ ๘๐	HRD
		๒. ร้อยละความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		ร้อยละ ๘๐	ทุกหน่วยงาน
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลท่าอุเทนรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลท่าอุเทน	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลท่าอุเทน	ร้อยละ ๒๐	ทุกหน่วยงาน
		๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		ร้อยละ ๒๐	ทุกหน่วยงาน
		๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		ร้อยละ ๕	ทุกหน่วยงาน
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบสิ่งสมประกอบการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	๖	HRD
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลท่าอุเทน	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (SuccessionPlan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (SuccessionPlan)	๔	HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคลากร	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	HRD
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≤ ร้อยละ ๒๕	HRD
		๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน		≥ ร้อยละ ๗๐	HRD
	๒. มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	ทุกหน่วย
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	≤ ร้อยละ ๓	HRD
		๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งลูกจ้างอื่นคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๓		≤ ร้อยละ ๒	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	ร้อยละ ๗๐	ทุกหน่วยงาน/ HRD
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลท่าอุเทน	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลท่าอุเทน (Pay for Performance)	-	ทุกหน่วยงาน
		๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)		ร้อยละ ๙๐	ทุกหน่วยงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM: Knowledge Management)	ร้อยละ ๕๐	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าอุเทน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑. หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๙๔	HRD
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	ร้อยละ ๕๐	ทุกหน่วยงาน

ผู้เสนอแผนฯ



(นายทิวา ใจช่วง)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

- อนุมัติ -



(นายจักรภพ ธนาธนีภัทร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าอุเทน

วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗