

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิภาวดี

ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

มิตที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวิภาวดี	หน่วยงานในโรงพยาบาลวิภาวดีมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	1. จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวิภาวดี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	บริหาร/HRD
		2. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี		
		1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี		HRD
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวิภาวดี รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี	HRD
		3. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		HRD
				HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบสิ่งสม ประสงค์การณ และสร้าง เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง	บริหาร/HRD
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการ สูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุและการบริหาร ความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสีย อัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการของ โรงพยาบาลวิภาวดี	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	บริหาร/HRD

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	บริหาร
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	1. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่ปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บริหาร/ กลุ่มงานประกัน
		2. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศ การสาธารณสุข (HROS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน		
		2. มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
3. การติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	1. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินการใช้จ่ายตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	บริหาร
		2. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ 3		

มิติที่ 3 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องตามผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	กรรมการบริหาร/ บริหาร
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงจูงใจกำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงจูงใจกำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลวิถีชีวิต	1. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 2. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องตามผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	บริหาร/การเงิน
3. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การจัดองค์กร ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถและ	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM:Knowledge Management)	HRD

มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1 จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	บริหาร
		ความแนวทางคู่ มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (TTA)		
		1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	
		1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	