

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิภาวดี

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2569

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
1. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลวิภาวดี	หน่วยงานในโรงพยาบาลวิภาวดีมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับ	1. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวิภาวดี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	/	/	/	/	คณะกรรมการบริหาร/HRD
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวิภาวดี รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและ สมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี	การพัฒนาบุคลากรตาม แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวดี		/	/	/	HRD/ ยุทธศาสตร์
		2. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์			/	/	/	HRD/ ยุทธศาสตร์

(นายรุ่งโรจน์ พรหมสุบุตร)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามวาระกรรม)
 รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิภาวดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมใหม่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบลิสต์สม ประสบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพของตำแหน่ง	/	/	/	/	HRD/บริหาร
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับ การสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องใน การบริหารราชการของโรงพยาบาลวิภาวดี	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ ได้รับการพัฒนาตามแผนลิสต์ தொடร่งเพื่อสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ (Succession Plan)	/	/	/	/	กรรมการบริหาร

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง กับภารกิจหลักและรองรับการ เปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อ กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล	พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล					HRD
--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--	-----

(นายรุ่งโรจน์ ทรัพย์สุนทร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (คำนวณกรชม)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิภาวดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	6.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกสายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากร	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	/	/	/	/	บริหาร
		6.2.1 จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	บริหาร/ ยุทธศาสตร์
7. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	1 จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ 3	ตรวจสอบและประเมินการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	/	/	/	/	บริหาร



(นายรุ่งโรจน์ ทรัพย์สุนทร)
 นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (คำนวณกรรม)
 ราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิภาวดี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิภาวดี

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569

มิติที่ 3 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
1. พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่ ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ	พัฒนาระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ สมรรถนะเพื่อให้ได้สิ่งตอบ แทนตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	/	/	/	/	คณะกรรมการ บริหาร
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษารักษา กำลังคน คุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและรักษารักษา กำลังคน	หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ สมรรถนะเพื่อให้ได้สิ่งตอบ	/	/	/	/	คณะกรรมการ บริหาร
3. สนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้การจัดการองค์ ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะหลัก	ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งเสริม ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการ องค์ความรู้ (KM: Knowledge Management)	/	/	/	/	HRD

(นายรุ่งโรจน์ ทรัพย์สิน)
 นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ตามวงราชการ)
 วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ โรงพยาบาลวิภาวดี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิภาวดี

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1 หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	/	/	/	/	บริหาร
		1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงองค์กร					บริหาร



(นายรุ่งโรจน์ ทรัพย์สุพรรณ)
 นายแพทย์ผู้อำนวยการพิเศษ (ตามเวชกรรม)
 รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิภาวดี