

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิภาวดี

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2569

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
1. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวิภาวดี	หน่วยงานในโรงพยาบาลวิภาวดีมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับ	1. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวิภาวดี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	/	/	/	/	คณะกรรมการบริหาร/HRD
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวิภาวดี รองรับและ สมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี 2. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี	/	/	/	/	HRD/
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบสังเขปประสบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	/	/	/	/	HRD/บริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
7. การติดตาม ตรวจสอบการใช้อำนาจและบริหารอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	1. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ 3	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	/	/	/	/	บริหาร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิภาวดี
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569

มิติที่ 3 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	
1. พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	/	/	/	/	คณะกรรมการบริหาร
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษาคุณภาพกำลังคน	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษาคุณภาพกำลังคนในโรงพยาบาลวิภาวดี	1. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 2. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	/	/	/	/	คณะกรรมการบริหาร
3. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM: Knowledge Management)	/	/	/	/	HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสวितวิภาวดี
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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