

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุโขทัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสุโขทัย	หน่วยงานในโรงพยาบาลสุโขทัยมีแผนอัตราจ้างที่สอดคล้องที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตราจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลสุโขทัย ๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตราจ้าง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตราจ้าง (Workforce Planning)	คกก. HR
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลสุโขทัยรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสุโขทัย ๒. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสุโขทัย	คกก. HR
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	การจัดทำกรอบสังขม ประสพการณ์และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	คกก. HR

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลสุโขทัย-โกลก	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	คคก. HR

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบงานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	คคก. HR
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากร	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการงาน โดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คคก. HR

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายแหล่งและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๓.๒ จำนวนอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ	คกท. HR

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	คกท. HR
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย (Pay for Performance)	คกท. HR
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management)	คกท. HR

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมปรับปรุงโครงสร้างและพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p>	<p>จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ในหน่วยงานเกี่ยวกับการ เสริมสร้างและพัฒนาทางด้าน จริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำ ผิดวินัยและผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน</p>	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล/ กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p>
<p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม</p>	<p>บุคลากรโรงพยาบาล มีวัฒนธรรมที่พึงประสงค์</p>	<p>๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ ค่านิยมองค์กร</p> <p>๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม องค์กร</p> <p>ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสาร นโยบายหลักเกณฑ์หรือ แนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างทั่วถึงทั้ง องค์กร</p>	<p>คกก. HR</p> <p>คกก. HR</p>
		<p>๒.๑ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรม</p> <p>๒.๒ ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม</p>	<p>แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม</p>	<p>คณะกรรมการชมรม จริยธรรม</p>



(นายบรรยง เหล่าเจริญสุข)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุโขทัย