

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุโขทัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสุโขทัย	หน่วยงานในโรงพยาบาลสุโขทัยมีแผนอัตรากำลังสอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลสุโขทัย ๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลสุโขทัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาใหม่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสุโขทัย ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลสุโขทัย	คณะกรรมการ HR
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	การจัดทำกรอบสังคม ประสบการณ์และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของตำแหน่ง	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจาก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหาร ความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการของโรงพยาบาลสุโขทัย	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนสืบต่อตำแหน่ง เพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	การสืบต่อตำแหน่ง เพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ (Succession Plan)	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๒ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาการระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ ภารกิจหลัก และรองรับการ เปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีคุณภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูล บุคลากรไม่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของ เจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากร สาธารณสุข (HROPS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคล ให้มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบ ดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยการนำ ระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๒ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๓.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้ตำแหน่ง	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการทำงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบสนองตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ ให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ ให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย (Pay for Performance)	คณะกรรมการ HR
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management)	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ในหน่วยงานเกี่ยวกับ การเสริมสร้างและพัฒนาทางด้าน จริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำความผิดกนัยและผลประโยชน์ทับซ้อน จากการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล/ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	บุคลากรโรงพยาบาล มีวัฒนธรรมที่พึงประสงค์	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	คณะกรรมการ HR
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	คณะกรรมการ HR
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	บุคลากรโรงพยาบาล มีวัฒนธรรมที่พึงประสงค์	๒.๑ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการชมรมจริยธรรม
		๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม		

(นายบรรยง เหล่าเจริญสุข)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุโขทัย-ลพ