

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุโขทัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

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. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสุโขทัย ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสุโขทัย	คณะกรรมการ HR
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	การจัดทำกรอบสังขมประสบการณ์และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการทำงานที่เปลี่ยนแปลง สูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลสุโขทัย-ภค	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบต่อตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบต่อตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๒ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากร สาธารณสุข (HROPS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน	พัฒนาระบบงาน โดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๒ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

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

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการบำรุงรักษากำลังกำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้คงอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัย (Pay for Performance)	คณะกรรมการ HR
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management)	คณะกรรมการ HR

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผลิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ในหน่วยงานเกี่ยวกับ การเสริมสร้างและพัฒนาทางด้าน จริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำ ผิดวินัยและผลประโยชน์ทับซ้อน จากการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล/ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	บุคลากรโรงพยาบาล มีวัฒนธรรมที่พึงประสงค์	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบายหรือแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.๒ ส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม องค์กร ๑.๓ ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสาร นโยบายหลักหรือแนวทางด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	คณะกรรมการ HR คณะกรรมการ HR
		๒.๑ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรม ๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรม จริยธรรม	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการชมรม จริยธรรม



(นายชูชีพ ดิศกุลชาติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุโขทัย