

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเดชอุดม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. วางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีแผนอัตราากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)					/	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี						/	
	๒. พัฒนากำลังคนให้มี ทัศนคติและสมรรถนะ พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง	๑. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลฯ					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง					/		
	๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน	โครงการจัดทำแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ให้แก่บุคลากร					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ด้วยแผนรองรับการสูญเสียเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๕. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ ภารกิจหลัก และรองรับการ เปลี่ยนแปลง ด้วยกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล					/	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองการใช้งาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร จัดการบุคลากรสาธารณสุข มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บูรณาการระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคลให้มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน				/		กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	๗. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพและสะดวกต่อการ เข้าถึงข้อมูล ตอบสนองการใช้ งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จการพัฒนาและปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนปฏิบัติการพัฒนาและ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล					/	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	๘. ติดตาม ตรวจสอบการใช้ ตำแหน่ง และการบริหารอัตรา ว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	๘.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๘.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่ เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการ ใช้ตำแหน่งข้าราชการ					/	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๐. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสรรณะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๑. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดกำลังคนคุณภาพและธำรงกำลังคนคุณภาพ	๑๑.๒ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๑๑.๑ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงกำลังบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Pay for Performance)				/	/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร	๑๓. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ สร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	๑๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	แผนพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลงานนิติการ
		๑๓.๒ ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน						/	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๔. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าอยู่น่าปฏิบัติงาน	บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าอยู่น่าปฏิบัติงาน	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					/	ทุกกลุ่มงาน