แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเดชอุดม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธ์ศาสตร์	๑.วางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจ	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)					/	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒.ระดับความสำเร็จการจักทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี						/	
	๒. พัฒนากำลังคนให้มี ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง	๑.จำนวนของบุคคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลฯ					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง					/		
	๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	โครงการจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (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 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	การบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสรเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน				/		กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๗. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนปฏิบัติการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๘. ติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และการบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	๘.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๘.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๑. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดกำลังคนคุณภาพและธำรงกำลังคนคุณภาพ	๑๑.๒ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงกำลังบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Pay for Performance)				/		กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๑๑.๑ อัตราการคงอยู่ของบุคลกร (Retention rate)					/		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร	๑๓.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ สร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	๑๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	แผนพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม					/	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานนิติการ
		๑๓.๒ ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน						/	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๔. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าอยู่น่าปฏิบัติงาน	บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าอยู่น่าปฏิบัติงาน	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				/		ทุกกลุ่มงาน