แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังเจ้า

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังเจ้า	หน่วยงานในโรงพยาบาลวังเจ้ามีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวังเจ้า	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๑๕	๒๐	๒๔	๓๐	๓๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลวังเจ้ารองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังเจ้า	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาวังเจ้า	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกหน่วยงาน
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลวังเจ้า	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๕. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังเจ้า

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
ภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง									
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๖.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถวน และเป็นปัจจุบัน	≥ ๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๖.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		≥ ๑๐	๙	๖	๓	๐	
	๖.๒ มีการนำระบบดิจทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๑ จำนวนกระบวนงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๗. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๗.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ(Workforec Audit)	๓๑	๓๔	๓๗	๔๐	๔๓	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๗.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓		≥ ๕	๔	๓	๒	๑	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังเจ้า

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน/กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลวังเจ้า	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่โรงพยาบาลวังเจ้า (Pay for Performance)	-	-	-	-	มี	ทุกหน่วยงาน
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)			๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การจัดการองค์ ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM:Knowledge Management)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังเจ้า

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งในและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๓๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกหน่วยงาน
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาลหลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกหน่วยงาน