

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยี่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | แผนงาน | ระดับเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|---|---------------|----|----|----|----|----------------|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |
| ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | | | | | | | | | |
| ๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล | หน่วยงานในโรงพยาบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก | ๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล | แผนอัตรากำลัง | ๕ | ๗ | ๙ | ๑๑ | ๑๓ | คณะกรรมการ HRD |
| ๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล รองรับบริการเปลี่ยนแปลง | กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพบุคลากร | แผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของโรงพยาบาล | ๔๐ | ๔๕ | ๕๐ | ๕๕ | ๖๐ | ทุกกลุ่มงาน |
| | | ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | ๔๐ | ๔๕ | ๕๐ | ๕๕ | ๖๐ | ทุกกลุ่มงาน |
| | | ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์ | | ๕ | ๑๐ | ๑๕ | ๒๐ | ๒๕ | ทุกกลุ่มงาน |
| ๓. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย | มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการในโรงพยาบาล | จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารงาน | แผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารงาน | ๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | คณะกรรมการ HRD |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | แผนงาน | ระดับเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|-----------------|--------|---------------|---|---|---|---|--------------|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|-----|----|----|----|----|----------------|
| ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง | มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ | ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | แผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | คณะกรรมการ HRD |
| ๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล | ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ | จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน | แผนการบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | >๑๐ | ๙ | ๖ | ๓ | ๐ | คณะกรรมการ HRD |

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|----|----|----|----|----|-------------------------------|
| ๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ | ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบสมรรถนะ | แผนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ทุกหน่วยงาน และคณะกรรมการ HRD |
| ๒. สนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม | มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะหลัก | ๑. ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | แผนพัฒนาความรู้ระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) | ๔๐ | ๔๕ | ๕๐ | ๕๕ | ๖๐ | ทุกหน่วยงาน และคณะกรรมการ HRD |
| | | ๒. ร้อยละหน่วยงานที่นำองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน | | ๕ | ๑๐ | ๑๕ | ๒๐ | ๒๕ | ทุกกลุ่มงาน |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | แผนงาน | ระดับเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|-----------------|--------|---------------|---|---|---|---|--------------|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |

๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|----|----|----|----|----|-------------|
| ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ | มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร | - แผนการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร - แผนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ทุกกลุ่มงาน |
| | | ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย | | ๔๐ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ทุกกลุ่มงาน |