แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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 รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากร	แผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล	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 เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการในโรงพยาบาล	จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน	แผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน	๐	๑	๒	๓	๔	คณะกรรมการ HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	คณะกรรมการ HRD
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน	แผนการบูรณการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>๑๐	๙	๖	๓	๐	คณะกรรมการ HRD
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	แผนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน และคณะกรรมการ HRD
๒. สนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะหลัก	๑. ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แผนพัฒนาความรู้ระบบ การจัดการองค์ความรู้ (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. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑. ร้อยละของบุคคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	- แผนการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร - แผนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย		๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกกลุ่มงาน

(นางสาวดารียะห์ ตะเย๊าะ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
ผู้จัดทำแผน

(นายอดุลย์ เร็งมา)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยี่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ผู้อนุมัติแผน