

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลเสาให้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ประจำปีงบประมาณ 2566

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนและบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจ และมีอัตรากำลังเพียงพอ	1. หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับ ภารกิจ 2. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลัง ระยะ 5 ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจ ของ โรงพยาบาล เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพร้อมการรองรับ การ เปลี่ยนแปลง	1. บุคลากรได้รับการพัฒนา 2. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. บุคลากรมีทักษะ ที่พึงประสงค์	มีการพัฒนาบุคลากรตามแผน	ทุกงานบริหารงาน บุคคล รพ
บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้าในสายงาน	มีความชัดเจนในสายงานที่ปฏิบัติ	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้า ใน อาชีพ	จัดทำรอบสังสมประสบการณ์ และ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล รพ
เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุ ราชการ	มีแผนรองรับอัตรากำลังที่เกษียณอายุ ราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ตาม แผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการ บริหารราชการ(Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความ ต่อเนื่องในระบบการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับภารกิจหลักของโรงพยาบาล	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหาร	พัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านสารสนเทศใน การ บริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ที่ต่อ ลบสนองการใช้งานอย่างมี ประสิทธิภาพ	1. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน 2. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหว ของ เจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการ บริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และมี ประสิทธิภาพ	งานบริหารงานบุคคล รพ

	มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวนกระบวนงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนงานโดยนำระบบ ดิจิทัล มาใช้ในการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ
การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและ บริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	1. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง 2. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกิน ร้อยละ 3	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการ (Workforce Audit)	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สอดคล้อง กับผลงานและ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ การ ประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และสมรรถนะเพื่อให้สิ่ง ตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน อย่าง แท้จริง	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อ ดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาล	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิ ประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาล	1. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ 2. อัตราคงอยู่ของบุคลากร(Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูง ใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ใน โรงพยาบาล(Pay for Performance)	งานบริหารงานบุคคล รพ
สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถในสมรรถนะ ในการ ปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ ความรู้(KM:Knowledge Management)	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่าง โปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	1. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(TA) 2. ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยม องค์กร 3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ รับรู้ การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม องค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	งานบริหารงานบุคคล รพ