

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิหารแดง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. วางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลัง	หน่วยงานในโรงพยาบาลมีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับการกิจหลัก	๑. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓ ๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลังระยะเวลา ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce planning)	ทีม HRD
	๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	กำลังคนใช้รับการพัฒนารู้สึกว่ามีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนได้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาบุคลากรตามแผนและภารกิจของหน่วยงาน	ทีม HRD

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	การเข้ารับการอบรมสั่งสมประสบการณ์และการสร้าง ทักษะความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	ทีม HRO
	๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสีย อัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาล	จำนวนตำแหน่งข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนาสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	สืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ทีม HRO
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน	มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากร เพื่อตอบสนองการใช้งาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐	การจัดเก็บรวบรวมฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ทีม HRO
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะและมีความสุขในการทำงาน	การสร้างกิจกรรมสร้างสุขร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนความสุข	ร้อยละความสุขบุคลากร ในโรงพยาบาลมีความสุขในการทำงาน ร้อยละ ๘๐	ดำเนินงานตามแผนประเมินความสุขบุคลากร สาธารณสุข (Happinometer) และการประเมินสุขภาวะองค์กร	ทีม HRO

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๒. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	ทีม HRO
	๓. มีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์และบำรุงรักษากำลังคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนเพื่อดึงดูดและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่กับองค์กร	บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรมร้อยละ ๑๐๐	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ	ทีม HRO
	๔. สนับสนุนให้บุคลากรเกิดเรียนรู้การจัดการองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	มีการจัดองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM-Knowledge Management)	ทีม HRO
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	ทีม HRO
			๓. การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)		ทีม HRO