

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. วางแผนและบริหารกำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล	หน่วยงานในโรงพยาบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	แผนอัตรากำลัง (Workforce Planing)	๕	๗	๙	๑๑	๑๔	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล รองรับบริการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	แผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาล	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
		๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกกลุ่มงาน
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพที่ทำ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ (career path)	แผนการประชุมให้ความรู้การจัดทำผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	๐	๑	๒	๓	๔	คณะกรรมการ HR
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาล	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	แผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	๐	๑	๒	๓	๔	คณะกรรมการ HR

(นายเกริกภัทร ลิ้มปพยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

### ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	คณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่ปัจจุบัน	แผนการบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>๑๐	๙	๖	๓	๐	คณะกรรมการ HR
		๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		>๕	๙	๓	๒	๑	คณะกรรมการ HR
๓. การติดตาม ตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	แผนพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้ตำแหน่งข้าราชการ	๕	๗	๙	๑๑	๑๓	คณะกรรมการ HR
		๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓		>๕	๕	๓	๒	๑	คณะกรรมการ HR

(นายเช็กภัทร สิมปพยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเียบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบสมรรถนะ	แผนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบสนองตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน และคณะกรรมการ HR
๒. พัฒนาค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาล	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	แผนพัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคน	-	-	-	-	มี	ทุกกลุ่มงาน
		๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	คุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
		๓. อัตราความผูกพัน		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดความรู้ การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะหลัก	๑. ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	แผนพัฒนาความรู้ระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
		๒. ร้อยละหน่วยงานที่นำองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกกลุ่มงาน

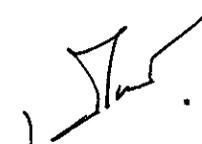
(นายเกรียงเพชร อิมปพยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย	๑. แผนสร้างเสริมให้การดำเนินงานมีธรรมาภิบาล	๕	๗	๙	๑๑	๑๓	ทุกกลุ่มงาน
			๒. แผนสร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
			แผนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกกลุ่มงาน

  
 (นายเกริกภัทร ลิ้มปทุมอม)  
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ