

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปิฎก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.วางแผนและบริหารกำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล	หน่วยงานในโรงพยาบาลมีแผนอัตราากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลัง	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาล	การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาล	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล
		๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล
		๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพที่ทำ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสั่งสมประกอบการณ์ และ สร้างเสริมความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพของตำแหน่ง	๐	๑	๒	๓	๔	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียจากอัตราากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาล	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๐	๑	๒	๓	๔	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากร สาธารณสุขนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		>๑๐	๙	๖	๓	๐	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ	๓๑	๓๔	๓๗	๔๐	๔๓	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓		>๕	๔	๓	๒	๑	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงานและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒.พัฒนาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล	๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล	-	-	-	-	-	ทุกกลุ่มงาน
		๒.อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	จูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
๓.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาความรู้ระบบการจัดการองค์ความรู้	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	สร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	ทุกกลุ่มงาน
		๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
		๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกกลุ่มงาน