

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางคล้า
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และมีอัตราจ้างเพียงพอ	๑. หน่วยงานมีแผนอัตราจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจ ๒. ระดับความถี่แจ้งการจัดทำแผนอัตราจ้างถึง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตราจ้าง (Workforce Planning)	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะพร้อมการรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนา ๒. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓. บุคลากรมีทักษะ ที่พึงประสงค์	มีการพัฒนาบุคลากรตามแผน	ทุกงานบริหารงานบุคคล รพ
บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	มีความชัดเจนในสายงานที่ปฏิบัติ	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ		งานบริหารงานบุคคล รพ
เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ	มีแผนรองรับอัตราจ้างที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนามาแผนสืบต่อตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	จัดทำกรอบสังเขปประสบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหาร	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน ๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสารสนเทศฯ นับตั้งแต่บันทึกออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันจำนวน กระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และมีพัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ
การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒. จำนวนอัตราจ้างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	งานบริหารงานบุคคล รพ

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้ถึงตอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงจูงรักษาบุคลากรคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงจูงรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒. อัตราคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงจูงรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล (Pay for Performance)	งานบริหารงานบุคคล รพ
สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM: Knowledge Management)	งานบริหารงานบุคคล รพ
พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมในการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมในการตรวจสอบ	๑. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (TIA) ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการรับค่านิยมองค์กร ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสืบสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	งานบริหารงานบุคคล รพ

(นายติเรก ภาคกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางตลาด