

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลภูเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลภูเพียง	หน่วยงานในโรงพยาบาลภูเพียง มีแผนอัตราากำลังที่ สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจ หลัก	1. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตราากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจ ของโรงพยาบาลภูเพียง	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	15	20	25	30	35	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		2. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี		1	2	3	4	5	ทุกกลุ่มงาน
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับ ภารกิจของโรงพยาบาลภูเพียง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผน ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลภูเพียง	การพัฒนาบุคลากรตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร โรงพยาบาลภูเพียง	40	45	50	55	60	ทุกกลุ่มงาน
		2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา อย่างต่อเนื่อง		40	45	50	55	60	ทุกกลุ่มงาน
		3. ร้อยละของบุคลากรที่มี ทักษะ Digital Literacy ที่พึง ประสงค์		5	10	15	20	25	ทุกกลุ่มงาน
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพที่ ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์และสร้าง เส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง	-	1	2	3	4	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสีย จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และ การบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสีย อัตราากำลัง เพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ ของโรงพยาบาลภูเพียง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนสืบ ทอดตำแหน่งเพื่อ สร้างความ ต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อ สร้างความ ต่อเนื่องในการ บริหารราชการ (Succession Plan)	-	1	2	3	4	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลภูเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
5. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	70	75	80	85	90	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้าน ทรัพยากรบุคคล	6.1 ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ ตอบสนองการใช้งาน อย่างมี ประสิทธิภาพ	6.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มี ข้อมูล บุคลากรไม่ถูกต้อง และ ไม่เป็น ปัจจุบัน	การบูรณาการระบบ ฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	≥25	20	15	10	5	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		6.1.2 จำนวนการบันทึกข้อมูล ความ เคลื่อนไหวของ เจ้าหน้าที่ทุกรายใน ระบบ สารสนเทศ เพื่อการบริหาร จัดการบุคคลกรสาธารณสุข (HROS) นับตั้งแต่วันที่ออก คำสั่งโดยข้อมูลมี ความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคลให้มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	≥10	9	6	3	0	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
	6.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	6.2.1 จำนวนกระบวนการที่ นำระบบ ดิจิทัลมาใช้ ดำเนินงาน	พัฒนาระบบงานโดยนำ ระบบ ดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	ทุกกลุ่มงาน
7. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และบริหาร อัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผลการใช้ ตำแหน่ง	7.1 จำนวนหน่วยงานที่ รายงานผล การติดตามตรวจสอบและประเมินผล การ ใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการ (Workforce Audit)	31	34	37	40	41	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		7.2 จำนวนอัตราว่างของ ตำแหน่ง ข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ 3		≥5	4	3	2	1	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุเพ็ญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

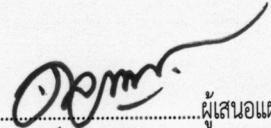
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากรต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	70	75	80	85	90	ทุกกลุ่มงาน/กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรง รักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลกุเพ็ญ	2.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและ ธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาลกุเพ็ญ (Pay for Performance)	-	-	-	-	มี	ทุกกลุ่มงาน (เฉพาะ หน่วยบริการ)
		2.2 อัตราการคงอยู่ของ บุคลากร (อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)		70	75	80	85	90	ทุกกลุ่มงาน
3. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การจัดการ องค์กร ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็น ระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและ สมรรถนะ	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริม ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ ความรู้ (KM : Knowledge Management)	40	45	50	55	60	ทุกกลุ่มงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุเพ็ญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่าง โปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคล อย่างโปร่งใสและความ พร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	1.1 จำนวนหน่วยงานที่ผ่าน เกณฑ์การ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ตาม แนวทางคู่มือการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน การ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตาม หลัก ธรรมาภิบาล	20	25	30	35	39	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มี ต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม องค์กร	50	60	70	80	90	ทุกกลุ่มงาน
		1.3 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร ต่อการรับรู้การ สื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสาร นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	40	50	60	70	80	ทุกกลุ่มงาน

ลงชื่อ..........ผู้เสนอแผน
(นายดลยฤทธิ์ เรืองรินทร์)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ
(นายภู่วัส เพ็ญลุง)
นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุเพ็ญ