

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน้ำโสม  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                            | เป้าประสงค์                                                                   | ตัวชี้วัด (KPI)                                                                                                                                                                                                                 | แผนงาน                                                                   | ผู้รับผิดชอบ |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลน้ำโสม             | หน่วยงานในโรงพยาบาลน้ำโสมมีแผนอัตราากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก      | ๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลน้ำโสม<br>๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี                                                                                                  | การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)                              | ทีม HRD      |
| ๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลน้ำโสมรองรับการเปลี่ยนแปลง | กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ พร้อมรองรับการ เปลี่ยนแปลง | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลน้ำโสม<br>๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง<br>๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์ | การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลน้ำโสม            | ทีม HRD      |
| ๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ            | บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน                                  | จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)                                                                                                                                                                     | การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง | ทีม HRD      |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                            | เป้าประสงค์                                                                               | ตัวชี้วัด (KPI)                                                                                                  | แผนงาน                                                                     | ผู้รับผิดชอบ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย | มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลน้ำโสม | จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) | การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) | ทีม HRD      |

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

|                                                                                    |                                                                             |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                               |         |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง | มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ                              | ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                                                       | พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล                                               | ทีม HRD |
| ๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล                                  | ๖.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ | ๖.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน<br>๖.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | ทีม HRD |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                     | เป้าประสงค์                                         | ตัวชี้วัด (KPI)                                                                                                                 | แผนงาน                                                                         | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                       | ๖.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๖.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน                                                                         | พัฒนากระบวนการโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล                   | ทีม HRD      |
| ๗.การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ | มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง    | ๗.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง<br>๗.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓ | พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit) | ทีม HRD      |

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

|                                                                     |                                                                                                              |                                                                                              |                                                                                                                                 |         |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และ สมรรถนะ   | มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ                                                                 | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ระบบสมรรถนะ                  | พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้<br>สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง                                  | ทีม HRD |
| ๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และ<br>การรักษา กำลังคนคุณภาพ | มีระบบค่าตอบแทนเพื่อดึงดูด และ สิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด<br>การรักษากำลังคนคุณภาพ<br>ให้อยู่ในโรงพยาบาลน้ำโสม | ๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์<br>๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate) | พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด<br>และรักษากำลังคน<br>คุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล<br>น้ำโสม<br>(Pay for Performance) | ทีม HRD |



| ประเด็นยุทธศาสตร์                                             | เป้าประสงค์                                                                          | ตัวชี้วัด (KPI)                                                                      | แผนงาน                                                  | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------|
| ๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม | มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก | ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริม ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน | พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM:Knowledge Management) | ทีม HRD      |

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

|                                                                           |                                                                     |                                                                                                                                                   |                                                                                                      |         |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ | มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ | ๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) | เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล                                                      | ทีม HRD |
|                                                                           |                                                                     | ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร                                                                                                | การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร                                                                    | ทีม HRD |
|                                                                           |                                                                     | ๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                        | ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร |         |

ลงชื่อ..........ผู้จัดทำแผน  
(นายประเกียรติ วงษ์ศรีจันทร์)  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติแผน  
(นางกัลยารัตน์ อินทพุดศรี)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำโสม  
วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕