แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพนมสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.วางแผนและบริหารกำลังให้	หน่วยงานในโรงพยาบาลพนมสารคาม	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลัง	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลัง	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	งานพัฒนา
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอ	ที่สอดคล้องกับภารกิจของ	(Workforce Planning)						ทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลพนมสารคาม	กับภารกิจหลัก	โรงพยาบาลพนมสารคาม							
		๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน		๑	๒	๓	๔	๕	ทุกกลุ่มงาน
		อัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี							ในรพ.พนมสารคาม
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพ	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มี	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	การพัฒนาบุคลากรตาม	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
สอดคล้องกับภารกิจของ	ความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ	ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา						ในรพ.พนมสารคาม
โรงพยาบาลพนมสารคาม	พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	โรงพยาบาลพนมสารคาม	บุคลากรโรงพยาบาลพนมสารคาม						
รองรับการเปลี่ยนแปลง		๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุน		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
		ให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง							ในรพ.พนมสารคาม
		๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกกลุ่มงาน
		Literacy ที่พึงประสงค์							ในรพ.พนมสารคาม
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุน	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าใน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความ	การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์	๐	๑	๒	๓	๔	งานพัฒนา
และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า	อาชีพที่ชัดเจน	ก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	และสร้างเส้นทางความก้าวหน้า						ทรัพยากรบุคคล
ในสายงานวิชาชีพที่ทำ			ในสายงานวิชาชีพของตำแหน่ง						
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการ	มีแผนรองรับการสูญเสีย	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับ	การสืบทอดตำแหน่ง	๐	๑	๒	๓	๔	งานพัฒนา
สูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง	อัตรากำลังเพื่อสร้างความ	การพัฒนาตามแผนสืบสอดตำแหน่ง	เพื่อสร้างความต่อเนื่อง						ทรัพยากรบุคคล
โครงสร้างอายุ และการบริหาร	ต่อเนื่องในการบริหารราชการ	เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร	ในการบริหารราชการ						
ความหลากหลาย	ของโรงพยาบาลพนมสารคาม	ราชการ (Succession Plan)	(Succession Plan)						

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๕.พัฒนากระบวนการบริหาร	มีกระบวนการบริหาร	ร้อยละความพึงพอใจ	พัฒนากระบวนการบริหาร	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	งานพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ	ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	ต่อกระบวนการบริหาร	ทรัพยากรบุคคล						ทรัพยากรบุคคล
ภารกิจหลัก และรองรับการ		ทรัพยากรบุคคล							
เปลี่ยนแปลง									
๖.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและ	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มี	การบูรณาการระบบ	>๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	งานพัฒนา
สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้	ข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็น	ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มี						ทรัพยากรบุคคล
	งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ปัจจุบัน	ความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน						
		๒. จำนวนการบันทึกข้อมูล		>๑๐	๙	๖	๓	๐	งานพัฒนา
		ความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกราย							ทรัพยากรบุคคล
		ในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร							
		จัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)							
		นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความ							
		ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน							
๗.การติดตาม ตรวจสอบการใช้	มีระบบการติดตาม	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงาน	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ	๓๑	๓๔	๓๗	๔๐	๔๓	งานพัฒนา
ตำแหน่งและบริหารอัตราว่าง	ตรวจสอบและประเมินผลการใช้	ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง						ทรัพยากรบุคคล
อย่างมีประสิทธิภาพ	ตำแหน่ง	การใช้ตำแหน่ง	ข้าราชการ						
		๒.จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ		>๕	๔	๓	๒	๑	งานพัฒนา
		ไม่เกินร้อยละ ๓							ทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบประเมินผล	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ	พัฒนาระบบประเมินผล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงาน และ
การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ	ที่มีประสิทธิภาพ	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อ						งานพัฒนา
ผลงานและ สมรรถนะ		และ ระบบสมรรถนะ	ให้สิ่งตอบแทนตามผลการ						ทรัพยากรบุคคล
			ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง						
๒.พัฒนาค่าตอบแทนและ	มีระบบค่าตอบแทน และ	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและ	พฒนาระบบค่าตอบแทนและ	-	-	-	-	มี	ทุกกลุ่มงาน
สิทธประโยชน์ เพื่อดึงดูด และ	สิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และ	สิทธิประโยชน์	สิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรง						
ธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	ธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	รักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ใน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
	ให้อยู่ในโรงพยาบาลพนมสารคาม	(Retention rate)	โรงพยาบาลพนมสารคาม						
			(Pay for Performance)						
๓.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากร	พัฒนาความรู้ระบบการจัดการ	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
การจัดการองค์ความรู้ และ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้	มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ	องค์ความรู้						
นวัตกรรม	ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ในการปฏิบัติงาน	(KM : Knowledge Management)						