

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลห้วยแถลง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และมีอัตรากำลังเพียงพอ	๑.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง
พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะพร้อมการรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.บุคลากรได้รับการพัฒนา ๒.บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓.บุคลากรมีทักษะที่พึงประสงค์	มีการพัฒนาบุคลากรตามแผน	งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง
บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	มีความชัดเจนในสายงานที่ปฏิบัติ	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำกรอบส่งเสริมประสบการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง
เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ	มีแผนรองรับอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารราชการ (Succession Plan)	งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง
พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของโรงพยาบาล	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหาร	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง
พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน ๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากร สาธารณสุขนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง
	มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง

<p>การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และบริหารอัตรากำลังว่างอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง</p>	<p>๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓</p>	<p>พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ(Workforce Audit)</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง</p>
<p>พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ</p>	<p>มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ</p>	<p>พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง</p>
<p>พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ</p>	<p>มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล</p>	<p>๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.อัตราคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)</p>	<p>พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล (Pay for Performance)</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง</p>
<p>สนับสนุนการให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม</p>	<p>มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก</p>	<p>ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>	<p>พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management)</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง</p>
<p>พัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>๑.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ ค่านิยมองค์กร ๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสืบสานนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล รพ.ห้วยแถลง</p>