

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเขาค้อ

ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					
				1	2	3	4	5	
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมในการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.1 จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวท่วงคู่มือประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	20	25	30	35	39	ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล
		1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	50	60	70	80	90	ทุกหน่วยงาน
		1.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	40	50	60	70	80	ทุกหน่วยงาน

ผู้จัดทำแผน
(นางฉฤณี บุญเรือง)
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

ผู้รับรองแผน
(ว่าที่ร้อยตรี นายพรพล พรหมทอง)
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

ผู้อนุมัติแผน
(นายศุภกิติทธิ์ สุจี)
ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเขาค้อ

ปีงบประมาณ 2567

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1.วางแผนและบริหารกำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลเขาค้อ	หน่วยงานในโรงพยาบาลเขาค้อมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	1.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรา กำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลเขาค้อ 2.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรา กำลัง ระยะ 5 ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	15	20	25	30	35	งานทรัพยากรบุคคล
2.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลเขาค้อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ พร้อมรองรับการ เปลี่ยนแปลง	1.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การ พัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนา บุคลากร โรงพยาบาลเขาค้อ 2.ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการ ฝึกอบรมที่ ได้รับ การ ฝึกอบรม	การพัฒนาบุคลากรตาม แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร รพ.เขาค้อ	1	2	3	45	5	ทุกหน่วยงาน
3.บุคลากร ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพที่ชัดเจน	3.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์ จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความ ก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบส่งเสริม ประสิทธิภาพและสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพของตำแหน่ง	40	45	50	55	60	ทุกหน่วยงาน
				5	10	15	20	25	ทุกหน่วยงาน
				-	1	2	3	4	งานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเขาค้อ

ปีงบประมาณ 2567

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
4.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	มีแผนการรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลเขาค้อ	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	1	2	3	4	งานทรัพยากรบุคคล
5.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	70	75	80	85	90	งานทรัพยากรบุคคล
6.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	6.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	6.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากร ไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน 6.1.2 จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>25	20	15	10	5	งานทรัพยากรบุคคล
				>10	8	6	3	0	งานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเขาค้อ

ปีงบประมาณ 2567

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับ ตามผลการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	70	75	80	85	90	ทุกหน่วยงาน บุคคล
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลเขาค้อ	2.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ 2.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดกำลังคนรักษากำลังคน	-	-	-	-	-	ทุกหน่วยงาน
			คุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลเขาค้อ	70	75	80	85	90	ทุกหน่วยงาน