

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๗

โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทต่อไป

(นางสาวบุษรี ทังทอง)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผู้เสนอแผน

(นายไชยพิภักดิ์ อมรทิพย์วงศ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

ผู้เห็นชอบแผน

อนุมัติ

(นางอังคณา อุปพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน		ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b> ๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตราากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน  ๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	๘	๑๒	๑๖	๒๐	๒๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล		
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง  ๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล		
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล		
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบต่อตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล		

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔		๕
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ๑. พัฒนาการระดมทุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ ๔)  ๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)	-พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๖	๑๒	๘	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน  ๒.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔		๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการทำงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานเพื่อให้สิ่งตอบสนองตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษารักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษารักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.๑.๒ ร้อยละบุคลากรผ่านได้รับการประเมินบุคคลและผลงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) ๒.๑.๓ ร้อยละบุคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) ๒.๑.๔ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษารักษากำลังคนคุณภาพ	-	-	-	-	มี	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้การตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้การตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	-การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐		
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	-ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐		

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ๑. โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทรเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	-การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๑.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
		๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร		๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	
		๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) ๑.๔.๒ จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๒๐)		๕๕	๖๐	๖๕	๗๐		
				๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๕๖๔๑ ๑๐๕๕ ต่อ ๑๔๑๔

ที่ ชน ๐๐๓๓.๒๐๑/๓๕๘

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอแจ้งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน รองผู้อำนวยการ ฯ /ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฯ /หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

ด้วยโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริการทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ ว่าด้วยบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนา ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จึงได้มีการจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๗

ในการนี้ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร จึงขอแจ้งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

(นางอังคณา อุดพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร