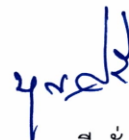


แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๙

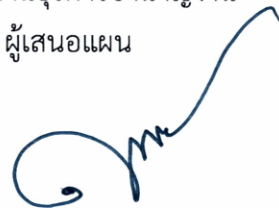
โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร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

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทต่อไป



(นางสาวบุญศรี ทั้งทอง)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
ผู้เสนอแผน



(นายเดชพิภัทร์ อมรทิพย์วงศ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
ผู้เห็นชอบแผน

☒ อนุมัติ



(นายอัศวพงษ์ จุฑากรณ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๙

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๘	๑๒	๑๖	๒๐	๒๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
		๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	
๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕				
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำกรอบสิ่งสมประกอบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ ๔)	๒๐	๑๖	๑๒	๘	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	
		๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	≥๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล		๒.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥๕๐	๔๕	๔๐	๓๕	๓๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบสนองตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษารักขากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษารักขากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษารักขากำลังคนคุณภาพ	-	-	-	-	มี	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละบุคคลากรผ่านได้รับการประเมินบุคคลและผลงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
		๒.๑.๓ ร้อยละบุคคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
		๒.๑.๔ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	-การส่งเสริมการรู้รัก ค่านิยมองค์กร	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 ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๑. โรงพยาบาลชยันตนาทนเรนทรเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	-การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร		๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	
		๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
		๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)		๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๒ จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๒๐)		๒๔	๕	๑๐	๑๕	๒๐	