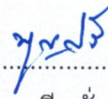


แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร พ.ศ.๒๕๖๕

โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร พ.ศ.๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทรต่อไป



(นางสาวบุญศรี ทั้งทอง)

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

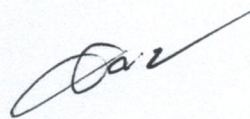
ผู้เสนอแผน



(นายพิริยะ บุชพรรณพงศ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

ผู้เห็นชอบแผน



☒ อนุมัติ

(นายพรเพชร นันทวุฒิพันธุ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ.๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑.การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๘	๑๒	๑๖	๒๐	๒๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำกรอบสัมมนาประสบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

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)	-พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๖	๑๒	๘	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	-การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสารสนเทศสุข (HROPS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		≥๕๐	๔๕	๔๐	๓๕	๓๐	

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการทำงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ - พัฒนาระบบการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพ		-	-	-	-	มี	
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๒ ร้อยละบุคลากรผ่านได้รับการประเมินบุคคลและผลงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๓ ร้อยละบุคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
		๒.๑.๔ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (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 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๑. โรงพยาบาลชยันตนาเรนทรเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	-การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	
		๑.๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)		๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
		๑.๔.๒ จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๒๐)		≥๔	๕	๑๐	๑๕	๒๐	