

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๘

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

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทต่อไป



(นางศศิวิมล มนูญผล)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
ผู้เสนอแผน



(นายเดชพิภัทร์ อมรทิพย์วงศ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
ผู้เห็นชอบแผน



☒ อนุมัติ

(นายอัศรพงศ์ จุฑากรณ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร พ.ศ. ๒๕๖๘

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 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำกรอบสังเขปประสบการณ์ 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)	-พัฒนาระบบงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๖	๑๒	๘	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 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	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสารสนเทศสุขภาพ (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. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบคำตอบแบบและสถิติประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	- พัฒนาระบบคำตอบแบบ และสถิติประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	-	-	-	-	มี	
๒. พัฒนาระบบคำตอบแบบและสถิติ ประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบคำตอบแบบ และสถิติประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๒ ร้อยละบุคลากรผ่าน ได้รับการประเมินบุคคลและผลงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๓ ร้อยละบุคลากรได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์(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 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 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคล	-ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	