

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ.2565

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ.2565 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ต่อไป



.....
(นายอดิษฐ์ ศรีทอง)

หัวหน้างานธุรการ

ผู้เสนอแผน

อนุมัติ

.....

(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ.๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า พ.ศ. ๒๕๖๕

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	๓	๕	๗	๙	๑๑	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
๓. เติบโตกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๓.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะ เฉพาะของหน่วยงาน	- มีแผนพัฒนาหัวหน้าฝ่าย/งานใหม่/เจ้าหน้าที่อาวุโส	๗๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากร สาธารณสุข (HROPS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥๕๐	๔๕	๔๐	๓๕	๓๐	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	-พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบ แทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจบุคลากร	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจูงใจบุคลากร	-	-	-	-	มี	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและมีความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
				๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	-การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	-ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสะดวกสบายระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๑. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน เป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	-การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกกระดับ	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ ร้อยละของการประเมินความสุขของพนักงาน (Happinometer) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)		๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	