

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธราชตะพานหิน พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
			๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะในการและสมรรถนะปฏิบัติงาน	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
๓. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	๓.๑ มีแผนรองรับการสร้างความรู้ความต่อเนื่องในการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อบริหารราชการของหน่วยงาน	๓.๑.๑ มีแผนรองรับการสร้างความรู้ความต่อเนื่องในการสูญเสียอัตรากำลัง	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบริการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
			๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะเฉพาะของหน่วยงาน	- มีแผนพัฒนา หัวหน้าฝ่าย/งานใหม่/เจ้าหน้าที่อาวุโสในฝ่ายงาน	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนององการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ไม่นเกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพ	คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๒.๑.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหลชาธิราช พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย			
๑. พัฒนาระบบการบริหาร	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	-คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล -คณะกรรมการพัฒนาบุคคลากร
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร(MOPH)	-การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	-ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
๑. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหินเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร ๑.๒ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ ๑.๓ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ๑.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)	-การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

 ผู้ขออนุมัติ

(นางสุวัฒนา โนมศิริ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

 ผู้อนุมัติ

(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน