









แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระตะพานหิน พ.ศ.๒๕๖๗

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนององการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จดบุคลากรสรรณสุข (HROPS) ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-การบูรณาการระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	งานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการทำงานและระบบสมรรถนะ	-พัฒนาระบบประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษากำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษากำลังคนคุณภาพ	คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล
		๒.๑.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิยะพลาชตะพานหิน พ.ศ.๒๕๖๗

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและมีความพร้อมให้ การตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้ การตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ตามแนวทางการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA)	-ส่งเสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	-คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล -คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อ การรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	-การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม องค์กร	
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบายแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสาร นโยบายแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง องค์กร	