

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลลานสัก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

โครงการ/ภารกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการบริหารจัดการอัตรา กำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลลานสัก	หน่วยงานในโรงพยาบาล ลานสัก มีแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องเพียงพอกับ ภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลลานสัก ๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	๑.การวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒.วางแผนอัตรากำลัง ๓.บริหารอัตรากำลัง	๑.มีการวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลัง ๒.มีแผนการบริหารอัตรากำลัง ๓.มีข้อมูลอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	- ทุกหน่วยงาน
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของ โรงพยาบาลลานสัก	กำลังคนได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ พร้อมรองรับ กับภารกิจของโรงพยาบาล ลานสัก	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลลานสัก ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑.วางแผนการพัฒนาศักยภาพ ๒.ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการ อบรม	๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ตรงกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ๒.บุคลากรได้เข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้	- ทุกหน่วยงาน
๓. โครงการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเชิงรุก	หน่วยงานในโรงพยาบาล ลานสัก มีอัตรากำลังคน เพียงพอต่อการดำเนินงาน ตามบทบาท	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้จากการสรรหา แบบเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ลานสัก ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑.วางแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ๒.กำหนดคุณลักษณะของบุคลากรที่ ต้องการสรรหา ๓.สรรหาบุคลากรด้วยวิธีการเชิงรุก	๑.มีแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ๒.จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนด คุณลักษณะของบุคลากร ๓.จำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ด้วย วิธีการสรรหาแบบเชิงรุก	- กลุ่มงานบริหาร ทั่วไป

(นายโชคราชัน ชัยฤกษ์สุขสันต์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลานสัก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลลานสัก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/ภารกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน ๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑. การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๒. พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ	๑. มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรที่ทันสมัย มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เก็บข้อมูลบุคลากรได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วน	- กลุ่มงานบริหารทั่วไป - กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ - ร่วมกับ สสจ. อุทัยธานี

(นายโชคราชัน ชัยฤกษ์สุขสันต์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลานสัก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลลานสัก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/ภารกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการส่งเสริมระบบการบริหารบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ในรูปแบบใหม่ๆ และเกิดการทำงานที่ยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลลานสัก ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑.ปรับทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รับกับสถานการณ์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓.ส่งเสริมให้หน่วยงานเกิดการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว	๑.บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒.แต่ละกลุ่มงานมีการจัดสรรการทำงานที่ยืดหยุ่นรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	- ทุกหน่วยงาน
๖. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	บุคลากรรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานของตนเอง ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑.จัดตั้งคณะกรรมการในการควบคุมดูแล กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ๒.จัดการอบรมการเขียน Service Profile ให้กับบุคลากรทุกระดับ ๓.จัดทำ Service Profile ของทุกตำแหน่งหน้าที่	๑.บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ๒.บุคลากรแต่ละตำแหน่งมีความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ๓.ทุกตำแหน่งงานมีการทำ Service Profile	- ทุกหน่วยงาน

(นายโชคราชัน ชัยฤกษ์สุขสันต์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลานสัก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลลานสัก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/ภารกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๒. การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๓. ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๑. บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๒. บุคลากรทุกระดับรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจของโรงพยาบาล ๓. บุคลากรรับรู้นโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล	- ทุกหน่วยงาน

(นายโชคราชัน ชัยฤกษ์สุขสันต์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลานสัก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลลานสัก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โครงการ/ภารกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๘. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	๑.จัดตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขตในการประเมิน ๒.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ๓.จัดพื้นที่ให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมิน	๑. มีการกำหนดขอบเขตการประเมินที่ชัดเจน ๒.ระบบการประเมินมีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๓.บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบประเมิน	- กลุ่มบริหารงานทั่วไป - ทุกหน่วยงาน
๙. โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลลานสัก	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	๑.จัดตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๓.จัดพื้นที่ให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	๑.คณะกรรมการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์กำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ๒.บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- กลุ่มบริหารงานทั่วไป - ทุกหน่วยงาน - ร่วมกับ สสจ.อุทัยธานี

(นายโชคราชัน ชัยฤกษ์สุขสันต์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลานสัก