

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลอุทัยธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หน่วยงานในสังกัด โรงพยาบาลอุทัยธานี	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	≤๓	๔-๖	๗-๙	๑๐-๑๒	≥๑๓	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี		≤๓	๔-๖	๗-๙	๑๐-๑๒	≥๑๓	โรงพยาบาลอุทัยธานี
๒. การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในโรงพยาบาลอุทัยธานีเพื่อให้สอดคล้องกับการรองรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	โรงพยาบาลอุทัยธานี
๓. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการ และการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากร	การเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่สูญเสียและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	≤๑๐	๑๑-๒๐	๒๑-๓๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	คณะกรรมการ HRD และคณะกรรมการ HRM

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑๕	๑๒	๙	๖	๒	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอุทัยธานี
		๒. การบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		๓	๖	๙	๑๒	๑๕	
๕. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีการตรวจสอบและการติดตามตรวจสอบและการขอใช้ตำแหน่งว่าง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งว่าง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งว่างของบุคลากรในสังกัด	๓	๖	๙	๑๒	๑๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการ HRM
		๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๔		≥๕๐	๔๐	๓๐	๒๐	๑๐	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๖. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๖๐-๖๕	๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๔	≥๗๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอุทัยธานี
๗. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอุทัยธานี	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	≤๘๐	๘๑-๘๕	๘๖-๙๐	๙๑-๙๕	≥๙๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอุทัยธานี

(ลงชื่อ)
(นางอุษณีย์ อัยสิงห์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)
(นายสุรชัย โชคครรชิตไชย)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุทัยธานี