

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
๑	วางแผนและบริหารกำลังให้สอดคล้อง	หน่วยงานในโรงพยาบาล	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลัง	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลัง	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	กับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	ที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	(Workforec Plannisg)						
๒	พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับ	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะ	๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการสนับสนุน	การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล
	ภารกิจของโรงพยาบาล รองรับบริการ	และสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	ให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาล						
	เปลี่ยนแปลง		๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
๓	บุคลากรได้รับการสนับสนุนและ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้า	การจัดทากรอบสังขมประสขการณ	๑	๒	๓	๔	๕	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	ที่ชัดเจน	ในอาชีพ	และสร้างเส้นทางของความก้าวหน้า						
	วิชาชีพที่ทา			ในสายงานวิชาชีพของตำแหน่ง						
๔	เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสีย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้าง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความ	๑	๒	๓	๕	๕	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	ความต่อเนื่องในการบริหารราชการของ	ตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อ	ต่อเนื่องในการบริหารราชการ						
	และการบริหารความหลากหลาย	โรงพยาบาล	เนื่องในการบริหารราชการ							

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
๕	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากร	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มี	ร้อยละความพึงพอใจ	พัฒนากระบวนการบริหาร	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	บุคคลที่สอดคล้องกับการกิจหลัก	ประสิทธิภาพ	ต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทรัพยากรบุคคล						
	และรองรับการเปลี่ยนแปลง									
๖	พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่	การบูรณาการระบบ ฐานข้อมูลทรัพยากร	>๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	ด้านทรัพยากรบุคคล	ที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน	บุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน						
			๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหว			>๑๐	๙	๖	๓	
๗	การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผล	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและ	๓๑	๓๕	๓๗	๔๐	๔๓	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	และบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	การใช้ตำแหน่ง	ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	ประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ						
			๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ			>๕	๔	๓	๒	
			ไม่เกินร้อยละ ๓							

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
๑	พัฒนาระบบประเมินผล	มีระบบประเมินผลการทำงานที่มี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ	พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงานและงานพัฒนา
	การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน	ประสิทธิภาพ	การประเมินผลการทำงาน	และสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบสนองตาม						
	และรองรับการเปลี่ยนแปลง			ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง						
๒	พัฒนาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ดึงดูด	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิ	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ					มี	ทุกกลุ่มงาน
	เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา	และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	ประโยชน์	ประโยชน์เพื่อดึงดูด รักษากำลังคนคุณภาพ						
	กำลังคนคุณภาพ	ให้อยู่ในโรงพยาบาล	๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ภาพในโรงพยาบาล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	
๓	สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การจัดการ	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริม	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากร	พัฒนาความรู้ระบบการจัดการองค์	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
	องค์ความรู้และนวัตกรรม	ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ	มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการ	ความรู้						
			ปฏิบัติงาน							

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
๑	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การ	สร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	ทุกกลุ่มงาน
	บุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อม	โปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนว	ธรรมมาภิบาล						
	ให้มีการตรวจสอบ		ทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความ							
			โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน							
			ภาครัฐ (ITA )							
			๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
			ค่านิยมองค์กร							
			๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกกลุ่มงาน
			ต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย	หลักเกณฑ์หรือ แนวทางด้านการบริหาร						
				ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร						