

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงพยาบาลหนองมะโมง ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลหนองมะโมง ที่จะต้องวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลหนองมะโมง ต่อไป



(นางบุณชริกา วรรณกลิ้ง)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
ผู้เสนอแผน

อนุมัติ



(นายมนตรี หนองคาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองมะโมง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ.๒๕๖๖

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และ ความยั่งยืนขององค์กร	- เพื่อวางแผนและบริหาร กำลังคนด้านสุขภาพ	- มีแผนการบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพ	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	บุคลากร จำนวน ๑๐๖ คน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา อย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมี เส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพที่ชัดเจน	บุคลากร จำนวน ๑๐๖ คน	- จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการ สูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ และการบริหาร ความหลากหลาย	- เพื่อจัดเตรียมการสืบทอดตำแหน่งเพื่อความ ต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	มีแผนรองรับการสูญเสีย อัตรากำลัง เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการ บริหารราชการของ หน่วยงาน	- จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	- เพื่อให้มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	-ข้าราชการ ๔๙ คน	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ HROPS	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๗. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	- เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ข้าราชการ ๔๙ คน - พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๒๖ คน - พนักงานราชการ ๑ คน - ลูกจ้างชั่วคราว ๖ คน รวม ๘๒ คน	๑. บุคลากรมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ๒. บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตามรอบระยะเวลา ร้อยละ ๑๐๐ ๓. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๘. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	- มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากร จำนวน ๑๐๖ คน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๙. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	- หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๑๐. โรงพยาบาลหนองมะโมงเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	- บุคลากร จำนวน ๑๐๖ คน	๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ๔. ผลการประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) โดยรวมไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป