

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ. ๒๕๖๗

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

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลหนองมะโมง ต่อไป



(นางบุณชริกา วรรณกลิ้ง)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
ผู้เสนอแผน

อนุมัติ



(นายมนตรี หนองคาย)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองมะโมง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ.๒๕๖๗

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ.๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	- เพื่อวางแผนและบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ	-มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน	- จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	- เพื่อจัดเตรียมการสืบทอดตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	- จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	- เพื่อให้มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	-ข้าราชการ ๕๐ คน	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ HROPS	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๗. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	- เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ข้าราชการ ๕๐ คน - พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๒๖ คน - พนักงานราชการ ๑ คน - ลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน รวม ๗๘ คน	๑. บุคลากรทุกคนมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ๒. บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตามรอบระยะเวลา ร้อยละ ๑๐๐ ๓. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๘. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	- มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

--	--	--	--	--	--

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๙. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	- หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๑๐. โรงพยาบาลหนองมะโมงเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	- บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ๔. ผลการประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) โดยรวมไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป