

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ. ๒๕๖๙

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

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลหนองมะโมง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคต อย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลหนองมะโมง ต่อไป



(นางบุณทริกา วรรณกลิ่ง)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่  
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป  
ผู้เสนอแผน

อนุมัติ



(นายไกร กุศลทลภิติเดช)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองมะโมง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ.๒๕๖๙

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองมะโมง พ.ศ.๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร	- เพื่อวางแผนและบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ	-มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน	- บุคลากรได้รับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/ปี	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน	- จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	- เพื่อจัดเตรียมการสืบทอดตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	- จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	- เพื่อให้มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	-ข้าราชการ ๕๒ คน	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ HROPS	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๗. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	- เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ข้าราชการ ๕๒ คน - พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๒๖ คน - พนักงานราชการ ๓ คน - ลูกจ้างชั่วคราว ๒ คน รวม ๘๓ คน	๑. บุคลากรมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ๒. บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตามรอบระยะเวลา ร้อยละ ๑๐๐ ๓. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๘. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจรรงรักษากำลังคนคุณภาพ	- มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และจรรงรักษากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๙. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p>- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p>
<p>๑๐. โรงพยาบาลหนองมะโมงเป็นองค์กรแห่งความสุข</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี</p>	<p>- บุคลากร จำนวน ๑๐๕ คน</p>	<p>๑ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรมากกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรมากกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี ๒๕๖๙</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p>