

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗  
โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>					
๑.การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	เพื่อวางแผนและบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ	มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรจำนวน ๑๒๕ คน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	บุคลากรจำนวน ๑๒๕ คน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหมวดอายุ และการบริหารความหลากหลาย	เพื่อจัดเตรียมการสืบทอดตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
๑.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้มีการบริหารจัดการกำลังด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ ๕๙ คน	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ HosOffices	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
<b>มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
๑.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	๑.ข้าราชการ ๕๙ คน ๒.พนักงานกระทรวงฯ ๒๐ คน ๓.พนักงานราชการ ๒ คน ๔.ลูกจ้างชั่วคราว(รายวัน) ๔๒ คน ๕.ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ๒ คน รวม ๑๒๕ คน	๑.บุคลากรมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ๒.บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตามรอบระยะเวลา ร้อยละ ๑๐๐ ๓.ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</b>					
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	ระบบมีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	จำนวนบุคลากร ๑๒๕ คน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มงานบริหารทั่วไป



มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
<p>๑.โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ๘๐ พรรษา เป็นองค์กรแห่งความสุข</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี</p>	<p>จำนวนบุคลากร ๑๒๕ คน</p>	<p>๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) โดยรวมไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p>