

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๙
โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
๑.การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	เพื่อวางแผนและบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ	มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรจำนวน ๑๒๓ คน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	บุคลากรจำนวน ๑๒๓ คน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหมวดอายุ และการบริหารความหลากหลาย	เพื่อจัดเตรียมการสืบทอดตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้มีการบริหารจัดการกำลังด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ ๕๘ คน	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ HosOffices	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	บุคลากรจำนวน ๑๒๓ คน	๑.บุคลากรมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ๒.บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตามรอบระยะเวลา ร้อยละ ๑๐๐ ๓. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	ระบบมีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	จำนวนบุคลากร ๑๒๓ คน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มติที่๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
มติที่๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
๑. โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ๘๐ พรรษา เป็นองค์กรแห่งความสุข	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	จำนวนบุคลากร ๑๒๓ คน	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ๔. ผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) โดยรวมไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานบริหารทั่วไป