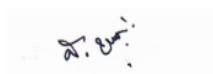


แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสามหมอ พ.ศ. 2569

โรงพยาบาลวังสามหมอ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลวังสามหมอ ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลวังสามหมอ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสามหมอ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตต่อไปเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายขอโรงพยาบาลวังสามหมอ



(นายสุนันท์ สุวรรณ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้เสนอแผน

อนุมัติ



(นายเกรียงไกร ไกยวรรณ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสามหมอ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลวังสามหมอ พ.ศ. 2569

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสามหมอ พ.ศ. 2569

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
1.การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	-เพื่อวางแผนและบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ	-มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	- แผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ตุลาคม 2568	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	-บุคลากรจำนวน คน	-ร้อยละของบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
3.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	-บุคลากรจำนวน คน	-จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
4.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	-เพื่อจัดเตรียมสืบทอดตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	- จำนวน ตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
1.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	-ข้าราชการ คน	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ90)	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบHROPS	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
1.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	- เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	-ข้าราชการ คน -พนักงานกระทรวงฯ คน -พนักงานราชการ คน -ลูกจ้างชั่วคราว คน รวม คน	1. บุคลากรมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ60 2.บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตามรอบระยะเวลา ร้อยละ100 3.ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	-บุคลากร จำนวน คน	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
มติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
1.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<p>1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่มเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี</p>	บุคลากร จำนวน คน	<p>1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร</p> <p>2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม</p> <p>3. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. ผลการประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) โดยรวมไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข</p>	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	กลุ่มงานบริหารทั่วไป