



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลน้ำยืน ปีงบประมาณ 2567

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน้ำยืน ปีงบประมาณ 2567

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>					
1. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	- เพื่อวางแผนและบริหารกำลังคนด้านสุขภาพ	- มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	- แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ตุลาคม 2566	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรจำนวน 235 คน	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้ามรสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	- บุคลากรจำนวน 235 คน	- จำนวนตำแหน่งที่มีแผนแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการบริหารความหลากหลาย	- เพื่อจัดเตรียมการสืบทอดตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	- จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	- เพื่อให้มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	- ข้าราชการ 90 คน	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ HROPS	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
1. พัฒนาระบบประเมินผลการทำงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	- เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ข้าราชการ 90 คน - พนักงานกระทรวงฯ 83 คน - พนักงานราชการ 3 คน - ลูกจ้างประจำ 4 คน - ลูกจ้างชั่วคราว 55 คน รวม 235 คน	1. บุคลากรมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตามรอบระยะเวลาร้อยละ 100 3. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
1. พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ผลงานและสมรรถนะ	- เพื่อให้ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีความโปร่งใสมี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ข้าราชการ 90 คน - พนักงานกระทรวงฯ 83 คน - พนักงานราชการ 3 คน - ลูกจ้างประจำ 4 คน - ลูกจ้างชั่วคราว 55 คน รวม 235 คน	1. บุคลากรมีคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. บุคลากรได้รับการ เลื่อนระดับตามรอบ ระยะเวลาร้อยละ 100 3. ไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษากำลังคน คุณภาพ	- มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรง รักษากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากรจำนวน 235 คน	- ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อระบบการ จ่ายค่าตอบแทน	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด(KPI)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบได้	- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	- หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>					
1. โรงพยาบาลน้ำเย็น เป็นองค์กรแห่งความสุข	1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร 2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	- บุคลากรจำนวน 235 คน	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม 3. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง 4. ผลการประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) โดยรวมไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	กลุ่มงานบริหารทั่วไป



(นางสาวนวลจันทร์ บุญเจือ)

นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป