



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ อำเภอสรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่ อบ ๐๐๓๒.๐๐๑(๑)/๓๐๖๔

วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอประกาศแผนการปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๙ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ และต้องดำเนินงานตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ (Government Website Standard) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ขึ้นเผยแพร่ผ่านบนหน้าเว็บไซต์ของโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ และเพื่อให้ส่วนราชการ หน่วยงาน ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ จึงขอประกาศแผนการปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และขออนุญาตเผยแพร่ลงบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และระบบ MITAS (www.stopcorruption.moph.go.th) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและลงนามในประกาศเพื่อนำเผยแพร่ลงบนเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(นายชัยณรงค์ แสงแดง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ทราบ/อนุญาต

(นายวศรัณ วัฒนธีรางกูร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำหรับหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
วัน/เดือน/ปี : ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
หัวข้อ : ประกาศแผนการปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
รายละเอียดข้อมูล : แผนการปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
Link ภายนอก : ระบุบน MITAS (www.stopcorruption.moph.go.th.)
หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายชัยณรงค์ แสงแดง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายวศัญญ์ วัฒนธีรางกูร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่

วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายเฉลิมพล ศรีคำ)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่

อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

(ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน
๕. พัฒนาระบบแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
๖. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๘. เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
๙. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
๑.๑ วิเคราะห์ โครงสร้าง และ อัตรากำลังเชิงลึก (ประเด็นกลยุทธ์ที่๓)	๑.๑.๑ ร้อยละของ หน่วยงานที่ได้รับรายงาน ข้อเสนอแนะการวิเคราะห์ โครงสร้างและอัตรากำลัง (ร้อยละ ๑๐๐)	๑. การวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของ หน่วยงานตามภารกิจของกรมควบคุมโรค ๑.๑ ขี้แจงหน่วยงาน ๑.๒ หน่วยงานจัดทำข้อมูล วิเคราะห์ โครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานตาม ภารกิจ ๑.๓ คณะกรรมการ HRD จัดประชุมเพื่อ วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของ หน่วยงาน ๑.๔ คณะกรรมการ HRD สรุปเสนอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียน หน่วยงานเพื่อทราบ	ต.ค. – ธ.ค.	-	รายงาน ข้อเสนอแนะการ วิเคราะห์โครงสร้าง และ อัตรากำลัง	๑ เรื่อง	HRD
๑.๒ จัดทำกรอบ อัตรากำลังให้ เหมาะสมและ คล่องตัวในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑)	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังของหน่วยงาน ให้เหมาะสม	๒. การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ของ หน่วยงาน ๒.๑ หน่วยงานจัดอัตรากำลังลงตาม โครงสร้างการแบ่งงานใหม่ ๒.๒ คณะกรรมการ HRD วิเคราะห์ ตรวจสอบ การจัดตำแหน่งของ หน่วยงาน ๒.๓ คณะกรรมการ HRD สรุปเสนอ ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ	ม.ค. – ก.พ.	-	กรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมและเป็น ปัจจุบัน	๑ เรื่อง	HRD

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนิน การ	งบประ มาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)							
		๓. โครงการวางแผนอัตรากำลัง ๓.๑ จัดสรรและเกลี่ยอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับผล การทบทวนบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างหน่วยงาน ใน สังกัด รพ.ศมม. ๓.๓ ประเมินผลการใช้อัตรากำลัง	ต.ค. - ก.ย.	-	แผนอัตรากำลัง รองรับ ภารกิจที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ องค์กร	๑ รายงาน	HRD
๒.๑ จัดทำแผน เส้นทาง ความก้าวหน้า สายอาชีพให้ ครอบคลุมทุกสายงาน (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๖)	๒.๑.๑ จำนวนสายงานที่ได้ มีการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าสายอาชีพ (ทุกสายงาน)	๔. การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ๔.๑ กำหนดสายงานที่ต้องการ ๔.๒ แต่งตั้งคณะทำงานโดยมีผู้แทนในแต่ละสาย งาน ร่วมเป็นคณะทำงาน ๔.๓ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔.๔ เสนอผู้อำนวยการ อนุมัติแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔.๕ ถ่ายทอดแผนฯลงสู่หน่วยงาน	ต.ค. - ก.ย.	-	แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (ทุกสายงาน)	ร้อยละ ๘๐	HRD
		๕. การติดตามผลการดำเนินงานและแจ้ง โครงสร้าง หลักสูตรการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ๕.๑ ติดตามผลการดำเนินงานการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยคณะกรรมการ HRD ๕.๒ รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตาม เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เสนอผู้บริหารทุก ๖ เดือน	ต.ค. - ก.ย.	-	รายงานผลการ ดำเนินการพัฒนา ตาม เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑ เรื่อง	HRD

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)							
๓. กรมมีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการ บริหารและวิชาการที่ สำคัญ (Succession Plan) (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๗)	๓.๑.๑ จำนวนแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ของโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ (ตำแหน่ง สำคัญมากกว่า ๑ ตำแหน่ง)	๖. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ของโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ ๖.๑ กำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่จะทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ๖.๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง(Succession Plan) สายงานบริหาร และวิชาการที่สำคัญ -บรรยายให้ความรู้ฯ -จัดทำ (ร่าง) แผนสืบทอดตำแหน่งฯ ๖.๓ พิจารณา/ให้ข้อเสนอแนะ (ร่าง) แผนสืบทอดตำแหน่ง โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ที่เกี่ยวข้องให้ ข้อเสนอแนะ พร้อมปรับปรุงและจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ตามข้อเสนอแนะ ๖.๔ เสนอแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สายงานบริหาร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๖.๕ สื่อสารแผนฯ ให้หน่วยงานทราบ	ต.ค. - ก.ย.	-	แผนสืบทอดตำแหน่ง ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ของโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่	๑ แผนงาน	HRD

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)							
๔. พัฒนาสมรรถนะ บุคลากร ทุกด้านอย่าง ต่อเนื่องเพื่อ เพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตอบสนอง ต่อ ยุทธศาสตร์สำคัญ ขององค์กร (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔)	๔.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินงานให้ บุคลากรมี สมรรถนะตาม เกณฑ์ที่ กำหนด	๗. โครงการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ บุคลากร โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ตาม สมรรถนะและมาตรฐานที่ กำหนด	ต.ค. - ก.ย.	-	ร้อยละบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๘๐	HRD
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๕.๑ ส่งเสริมให้มีการ นำ วิธีการพัฒนา บุคลากรที่ หลากหลาย มาใช้ในการ พัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและลด ค่าใช้จ่าย (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔)	๕.๑.๑ ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๐)	๘. การพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาผ่าน ระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. ๘.๑ จัดทำแนวทางการพัฒนาตนเอง ผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. ๘.๒ รายงานผลการพัฒนาตนเองของ บุคลากรโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่	ต.ค.- ก.ย.	-	แนวทางการพัฒนา ตนเองด้วย การศึกษาผ่าน ระบบ E-learning ของ สำนักงาน ก.พ.	๑ เรื่อง	HRD
๕.๒ พัฒนาระบบ E- leaming อย่าง ต่อเนื่อง (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔)	๕.๒.๑ ร้อยละของ บุคลากร กรมที่มีการ พัฒนาทาง ระบบ E-learning (ร้อยละ ๕๐)				รายงานผลการ พัฒนา ตนเองๆ ของ บุคลากร โรงพยาบาล ศรีเมืองใหม่	๑ เรื่อง	HRD

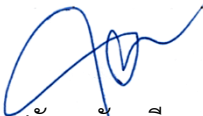
เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)							
๕.๓ จัดทำแผน เส้นทางฝึกอบรม (Training Roadmap) และดำเนินการพัฒนา บุคลากร โดยให้ สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔)	๕.๓.๑ จำนวนสายงานที่ได้ มีการจัดทำแผนเส้นทางการ ฝึกอบรม (จำนวน >๑ สายงาน)	๙. การจัดทำแผนเส้นทางฝึกอบรม (Training Roadmap) ของบุคลากรโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่	ต.ค. - ก.ย.	-	แผนการพัฒนาบุคลากร Training Roadmap	๑ แผน	HRD
๕.๔ ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลภายในโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔)	๕.๔.๑ ร้อยละของบุคลากร เครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ๗๐)	๑๐. โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่	ต.ค. - ก.ย.	-	บุคลากรเครือข่ายด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับการ พัฒนาฯ	ร้อยละ ๑๐๐	HRD
	๕.๔.๒ จำนวนช่องทางที่เผยแพร่แนวทางการปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (จำนวน ๓ ช่องทาง)	๑๑. การพัฒนาช่องทางการเผยแพร่แนวทางการ ปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. - ก.ย.	-	คลังความรู้เกี่ยวกับ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑ คลัง	HRD

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๖.๑ สนับสนุนการ จัดการ ความรู้ใน องค์กร มุ่งสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔)	๖.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ตาม ดำ เนิน การ ตาม แผนการ จัดการความรู้ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒. การจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	ต.ค. - ก.ย.	-	แผนการจัดการ ความรู้ เพื่อ สนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์	๑ แผน	HRD
๖.๒ สร้างความเข้าใจ และ ความเชื่อมั่นในกระบวนการ และหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้บุคลากร ทุกระดับ (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓)	๖.๒.๑ ร้อยละความพึง พอใจต่อระบบบริหารผล การปฏิบัติงาน (ร้อยละ๙๐)	๑๓. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรโรงพยาบาลศรีเมือง ใหม่ ๑๓.๑ สื่อสาร ชี้แจง หลักเกณฑ์การ ประเมิน และแนวทางการบริหารผลการ ปฏิบัติงานฯ ๑๓.๒ จัดทำช่องทางารรับแจ้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของหน่วยงาน พร้อม สื่อสารให้หน่วยงานใช้ ๑๓.๓ ตอบข้อซักถาม และแก้ไข ปัญหา อุปสรรคฯ ๑๓.๔ กำกับ ติดตาม และสรุปผลการ บริหารผลการปฏิบัติงาน ๑๓.๕ สสำรวจและสรุปผลความพึง พอใจและ ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อ ระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	ต.ค.- ก.ย.	-	สรุปผลความพึง พอใจ และความ เชื่อมั่นของ บุคลากรต่อระบบ บริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน	๑ เรื่อง	HRD

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๗.๑ วางระบบควบคุม และป้องกันมิให้ บุคลากรกระทำผิด วินัย (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๘)	๗.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการควบคุมและป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย	๑๔. การเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ๑๔.๑ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการใหม่ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา ๑๔.๒ การเสริมสร้างวินัยเชิงบวก โดยการ จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้ ให้กับ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	เม.ย. - มิ.ย.	-	คู่มือเกี่ยวกับการ เสริมสร้างวินัย	๑ เรื่อง	HRD
๘.๑ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๙)	๘.๑.๑ ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕. การดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่	ต.ค. - ก.ย.	-	แนวทางการดำเนินการ สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่	๑ เรื่อง	ชมรมจริยธรรม
		๑๖. การส่งเสริมค่านิยม MOPH ๑๖.๑ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างค่านิยม MOPH	ต.ค. - ก.ย.	-	บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ มีการรับรู้รับทราบค่านิยม MOPH	ร้อยละ ๘๐	HRD
	๘.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๗. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่	ต.ค. - ก.ย.	-	หน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ มีการส่งเสริมและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบ	ร้อยละ ๑๐๐	ชมรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)							
๙.๑ ทบพวน หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งให้ โปร่งใสและ เป็นธรรม โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕)	๙.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งให้โปร่งใส และเป็นธรรม	๑๘. การทบทวนหลักเกณฑ์การเผยแพร่ ผลงาน วิชาการ ๑๘.๑ ปรับปรุงแบบพิจารณาคัดเลือก บุคคล ๆ (แบบ ๒.๒) โดยให้ "ข้อ ๕ การ เผยแพร่ผลงาน วิชาการ สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานวิชาการ ๑๘.๒ ทบพวนหลักเกณฑ์การเผยแพร่ ผลงาน วิชาการให้สอดคล้องกับปัจจุบัน ซึ่งมีช่องทางการ เผยแพร่ที่หลากหลายขึ้น เช่น การประชุมทางวิชาการ วารสาร ออนไลน์ หรือเว็บไซต์ทาง การศึกษา ๑๘.๓ เสนอคณะกรรมการที่มนำ พิจารณาร่วมกับคณะกรรมการ HRD ๑๘.๔ ทำหนังสือเวียนแจ้งหน่วยงาน ในสังกัด ทราบและถือปฏิบัติ	เม.ย.- ก.ย.	-	(ร่าง) หลักเกณฑ์ การเผยแพร่ผลงาน วิชาการ	๑ เรื่อง	HRD

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ
					ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
๑๐.๑ ส่งเสริมให้มี การจัด สวัสดิการ เพิ่มเติมอย่าง ต่อเนื่อง ให้ครอบคลุมทุก หน่วยงานและ บุคลากร ทุกระดับ (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒)	๑๐.๑.๑ ร้อยละของ หน่วยงานที่มีการจัด สวัสดิการเพิ่มเติมให้กับ บุคลากรภายในองค์กร (ร้อยละ ๘๐)	๑๙. การเสริมสร้างความสุขและความ ผูกพัน บุคลากร ๑๙.๑ ทบทวนและแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ ๑๙.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างความสุข และ ความผูกพันบุคลากร	ต.ค. - ก.ย.	-	หน่วยงานมีการจัด กิจกรรมเสริมสร้าง ความสุขและความ ผูกพัน ภายใน องค์กร	ร้อยละ ๘๐	HRD
๑๑.๑ เสริมสร้าง บรรยากาศการทำงาน และ สัมพันธภาพในทุก หน่วยงาน (ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒)	๑๑.๑.๑ ร้อยละความ พึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อ กิจกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิต (ร้อยละ ๙๐)	๑๙.๓ จัดกิจกรรมตามแผนเพื่อสร้าง ความสุขและความผูกพันบุคลากรกรม ๑๙.๔ ประเมินความสุขของบุคลากร ๑๙.๕ รายงานผลการเสริมสร้าง ความสุข และความผูกพันบุคลากร			บุคลากรมีพึงพอใจ ในการ เสริมสร้าง ความสุขและ ความ ผูกพันของ โรงพยาบาล	ร้อยละ ๘๐	HRD


(นายวศรัณย์ วัฒนธีรางกูร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่

**การนำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่
ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล**

การนำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ มีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนด แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ ปิงปประมาณ ในหลายช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ข้อมูล เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์ รูปแบบอื่น เป็นต้น
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผน จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
๓. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปรับผิดชอบติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บริหารต่อไป

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กำหนดไว้ ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และ รายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุก ๖ เดือน