

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางชั้น**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด (KPI)  | แผนงาน  | ผู้รับผิดชอบ                 |
|--|---|--|---|------------------------------|
| ๑. วางแผนอัตรากำลังคนและสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ                                       | มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน  | ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคน   | ๑. วิเคราะห์อัตรากำลังที่ขาดในแต่ละหน่วยงาน<br><br>๒. จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน                                 | คกก.บริหาร<br><br>คกก.บริหาร |
| ๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  | ๒.๑ บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน<br><br>๒.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพงานเชิงคุณภาพ | ๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะ และความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน<br><br>๒.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานในโรงพยาบาลมีผลงาน นวัตกรรม CQI หรือผลงานเด่น | ๒.๑.๑.๑ จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และภายในหน่วยงาน<br><br>๒.๒.๑.๑ มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ | คกก.HRD<br><br>คกก.HRD       |
| ๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ                           | บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน  | จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)  | การจัดทำกรอบสังขมประสบการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง  | คกก.บริหาร                   |
| ๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย | มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลนาบอน          | จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)   | การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)   | คกก.บริหาร                   |

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด (KPI)  | แผนงาน  | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--|---|--------------|
| ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง | มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ                              | ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล                     | พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล   | คกก.บริหาร   |
| ๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล                                 | ๒.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ | ๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่ใช่วันปัจจุบัน | การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | คกก.บริหาร   |

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

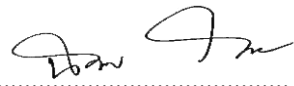
| ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด (KPI)  | แผนงาน  | ผู้รับผิดชอบ                 |
|--|---|--|---|------------------------------|
| ๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ              | มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ  | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ                | พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง                               | คกก.บริหาร                   |
| ๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ | มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลนาบอน | หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์<br><br>อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate) | พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลนาบอน (Pay for Performance) | คกก.บริหาร<br><br>คกก.บริหาร |
| ๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม                 | มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก            | ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน      | พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้   | คกก.HRD                      |

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด (KPI)   | แผนงาน   | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|--|--------------|
| ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส      | กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ | ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) | จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านการจรรยาบรรณการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน | คกก.HRD      |
| ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม | บุคลากรโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์          | จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม<br><br>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม                  | แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม  | คกก.HRD      |

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด (KPI)  | แผนงาน   | ผู้รับผิดชอบ          |
|---|---|--|--|-----------------------|
| ๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร | ๑.๑ บุคลากรโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขพ้องกับองค์กร | ๑.๑.๑ ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่า ร้อยละ ๘๐ | สำรวจความสุขของบุคลากร โดยตอบแบบประเมินผ่าน Happinometer | คกก.HRD               |
|   | ๑.๒ บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี                      | ๑.๒.๑ บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีร้อยละ ๑๐๐      | มีแผนงานโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี                  | คณะกรรมการบริหารงานIC |



ผู้จัดทำแผน

(นางนันทน์ภัส รักษ์ศรีทอง)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน



ผู้รับรองแผน

(นายเศรษฐภักดิ์ พวงศรีพงศ์)

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



ผู้อนุมัติ

(นายวิทยา ระย้า)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางชั้น