

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางชั้น

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนอัตรากำลังคนและสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคน	๑. วิเคราะห์อัตรากำลังที่ขาดในแต่ละหน่วยงาน	คกก.บริหาร
			๒. จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	คกก.บริหาร
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒.๑ บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะ และความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑.๑ จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และภายในหน่วยงาน	คกก.HRD
	๒.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพงานเชิงคุณภาพ	๒.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานในโรงพยาบาลมีผลงาน นวัตกรรม CQI หรือผลงานเด่น	๒.๒.๑.๑ มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	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
-------------------	-------------	-----------------	--------	--------------

<p>๑. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ ภารกิจหลักและรองรับการ เปลี่ยนแปลง</p>	<p>มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจต่อ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคล</p>	<p>คกก.บริหาร</p>
<p>๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๒.๑ ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ ตอบสนองการใช้งานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูล บุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่ปัจจุบัน</p>	<p>การบูรณาการระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>คกก.บริหาร</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	คกก.บริหาร
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลนาบอน	หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์  อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลนาบอน (Pay for Performance)	คกก.บริหาร  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)	จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน	คกก.HRD
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	บุคลากรโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม  ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คกก.HRD

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑.๑ บุคลากรโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขพึงก้ำบองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่า ร้อยละ ๘๐	สำรวจความสุขของบุคลากรโดยตอบแบบประเมินผ่าน Happinometer	คกก.HRD
	๑.๒ บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี	๑.๒.๑ บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีร้อยละ ๑๐๐	มีแผนงานโครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี	คณะกรรมการบริหารงานIC



ผู้จัดทำแผน

(นางนันทน์ภัส รัชศรีทอง)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน



ผู้รับรองแผน

(นายเศรษฐภัฏก์ พวงศรีพงศ์)

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



ผู้อนุมัติแผน

(นายวิทยา ระย้า)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางชั้น