

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกระแสนิงค์
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.วางแผนอัตรากำลังคนและสรรหามูลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคน	-วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ขาดในแต่ละหน่วยงาน -จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	คกก. HRD
	๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพงานเชิงคุณภาพ	-ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน -ร้อยละของหน่วยงานในโรงพยาบาลมีผลงาน นวัตกรรม CQI หรือผลงานเด่น	-จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และภายในหน่วยงาน -มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ทุกหน่วยงาน คกก. KM
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	-พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย	-ตรวจสอบ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	-บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้านตามสายอาชีพของตนเอง	-มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	คกก.HRD
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ๒.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	-กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ -บุคลากรโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	-ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) -จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม -ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	-จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน -แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	กลุ่มงานบริหารฯ คณะกรรมการชมรมจริยธรรม

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๑.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑.บุคลากรโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	-ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่า ร้อยละ ๖๐	-สำรวจความสุขของบุคลากรโดยตอบแบบประเมินผ่าน Happinometer	กลุ่มงานบริหารฯ
		๒.บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี	-บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีร้อยละ ๑๐๐	-มีแผนงานโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี	นางสาวสุสนา ขามี่