

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกระแสสินธุ์  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ ๑</b> ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.วางแผนอัตราบุคลากรและสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคน	-วิเคราะห์อัตรากำลังคนขาดในแต่ละหน่วยงาน -จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	ศกก.HRD
	๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	-จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และภายในหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
		- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพงานเชิงคุณภาพ	-ร้อยละของหน่วยงานในโรงพยาบาลมีผลงาน นวัตกรรม CQI หรือผลงานเด่น	-มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ศกก. KM
<b>มิติที่ ๒</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	-พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย	-ตรวจสอบ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	งานกรรจาเจ้าหน้าที่

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ ๓</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	-บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตามตามสายอาชีพของตนเอง	-มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	กกก.HRD
<b>มิติที่ ๔</b> ความพร้อมรับผิดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส	-กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	-ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (TTA)	-จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับ การเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานบริหารฯ
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและยึดถือค่านิยมร่วม	-บุคลากรโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	-แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการชมรมจริยธรรม

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. บุคลากรโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	- ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่า ร้อยละ ๖๐	- สำรวจความสุขของบุคลากรโดยตอบแบบประเมินผ่าน Happiness	กลุ่มงานบริหารฯ
		๒. บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี	- บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีร้อยละ ๑๐๐	- มีแผนงานโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี	นางสาวยุสนา ขามิ

ลงชื่อ 

(นายจักรกฤษณ์ ถาวรแก้ว)

ทันตแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระเสสิสินธุ์