

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลระแผลสินธุ์
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. วางแผนอัตรากำลังคนและสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	-ระดับความพึงพอใจการทำแผนอัตรากำลังคน	-วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ขาดในแต่ละหน่วยงาน -จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	คกก. HRD
	๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	-ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	-จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และภายในหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
		- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพงานเชิงคุณภาพ	-ร้อยละของหน่วยงานในโรงพยาบาลมีผลงาน นวัตกรรม CQI หรือผลงานเด่น	-มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	คกก. KM
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	-พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย	-ตรวจสอบ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	งานกรรเจ้าหน้าท

มิตี	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิตีที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	-บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้านตามสายอาชีพของตนเอง	-มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	คกก. HRD
มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส	-กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	-ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับกรณีสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานบริหารฯ
	๒.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	-บุคลากรโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	-แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการชมรมจริยธรรม

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. บุคลากรโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณภาพผูกพันกับองค์กร ๒. บุคลากรได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีทุกปี	- ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่า ร้อยละ ๖๐ - บุคลากรได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีร้อยละ ๑๐๐	- สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรโดยตอบแบบประเมินผ่าน Happinessometer - มีแผนงานโครงการตรวจสอบคุณภาพบุคลากรประจำปี	กลุ่มงานบริหารฯ นางสาวนิภาพรรณ ปักขานนท์

ลงชื่อ



(นายจักรกฤษณ์ ถาวรแก้ว)

ทันตแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระแสมสินธุ์