

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ่อพลอย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.วางแผนอัตรากำลังคน และสรรหาบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	-มีบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จการ จัดทำแผนอัตรากำลัง	-วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ ขาดในแต่ละหน่วยงาน -จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	ทีม HRD
	๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพ	-บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน -บุคลากรได้รับการ พัฒนาศักยภาพงาน เชิงคุณภาพ	-ร้อยละของบุคลากรได้รับ การอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะและความรู้เพื่อ เตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน -ร้อยละของหน่วยงานใน โรงพยาบาลมีผลงาน นวัตกรรม CQI หรือผลงาน เด่น	-จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมภายนอกและ ภายในหน่วยงาน -มีการจัดประกวดผลงาน คุณภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ทุกหน่วยงาน ศูนย์คุณภาพ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาระบบข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	-พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ทันสมัยครบถ้วน สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-มีการพัฒนาข้อมูลบุคลากร ที่ครบถ้วนและทันสมัย	-ตรวจสอบ ปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน	งานการ เจ้าหน้าที่
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	-บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะด้านตามสาย อาชีพของตนเอง	-มีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	-การพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล	ทีม HRD

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่าง โปร่งใส ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ และยึดถือค่านิยมร่วม	- กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ความโปร่งใสเป็นที่ ยอมรับ - บุคคลโรงพยาบาลมี วัฒนธรรมองค์กรที่พึง ประสงค์	- ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) - จำนวนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมของชมรม จริยธรรม - ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมคุณธรรมของชมรม จริยธรรม	- จัดอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับการเสริมสร้างและ พัฒนาทางด้านจริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการ ป้องกันผลประโยชน์ทับ ซ้อนจากการปฏิบัติงาน - แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของชมรม จริยธรรม	กลุ่มงานบริหาร ทั่วไป กกก.ชมรม จริยธรรม

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของ ชีวิตการทำงาน	๑.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร	๑.บุคลากร โรงพยาบาลมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและมีความ ผูกพันกับองค์กร ๒.บุคลากรได้รับการ ตรวจสุขภาพประจำปี ทุกปี	-ร้อยละดัชนีวัดความสุข ของบุคลากรมากกว่า ร้อย ละ ๖๐ -บุคลากรได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปี ร้อยละ ๑๐๐	-สำรวจความสุขของ บุคลากรโดยตอบแบบ ประเมินผ่าน Happinomete -มีแผนงานโครงการตรวจ สุขภาพบุคลากรประจำปี	ศูนย์คุณภาพ นางรัตนา จันทร์วัฒน์



(นายไชยวัฒน์ เพชรพรรณงาม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ่อพลอย