

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกระแสสินธุ์
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.วางแผนอัตรากำลังคนและสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคน	-วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ขาดในแต่ละหน่วยงาน -จัดสรรและกระจายอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	คกก.HRD
	๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพ	- บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพงานเชิงคุณภาพ	-ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน -ร้อยละของหน่วยงานในโรงพยาบาลมีผลงาน นวัตกรรม COI หรือผลงานเด่น	-จัดทำแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และภายในหน่วยงาน -มีการจัดประกวดผลงานคุณภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ทุกหน่วยงาน คกก. KM
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	-พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย	-ตรวจสอบ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	-พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย	-ตรวจสอบ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	-บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้านตาม สายอาชีพของตนเอง	-มีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ	-การพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล	คกก. HRD
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่าง โปร่งใส	-กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	-ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสตาม แนวทางคู่มือการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (TTA)	-จัดอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับ การเสริมสร้างและ พัฒนาทางด้านจริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จากการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานบริหารฯ
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติและยึดถือค่านิยม ร่วม	-บุคลากรโรงพยาบาลมี วัฒนธรรมองค์กรที่พึง ประสงค์	-จำนวนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม -ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมคุณธรรมของชมรม จริยธรรม	-แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของชมรม จริยธรรม	คณะกรรมการชมรม จริยธรรม

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. บุคลากรโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร ๒. บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี	- ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่า ร้อยละ ๖๐ - บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีร้อยละ ๑๐๐	- ดำเนินงานโครงการตรวจสอบความสุขของบุคลากรโดยต่อบแบบประเมินผ่าน Happiness - มีแผนงานโครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี	กลุ่มงานบริหารฯ นางสาวนิภาพรรณ ปีเกษมนท์

ลงชื่อ



(นายจักรกฤษณ์ ถาวรแก้ว)

ทันตแพทย์ชำนาญการ วิชาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระเสสิสินธุ์