



โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
เลขที่รับ.....2099
วันที่..... 2 ส.ค. 2565
เวลา.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๔๘๒, ๘๒๓๖

ที่ ขพ ๐๐๓๒.๒๐๓.๓/๘๘ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ด้วย กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๓ ในการจัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ในการนี้ จึงขอเสนอแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ดังเอกสารที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นชอบโปรดลงนามอนุมัติแผนดังกล่าว และอนุญาตให้ประกาศบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ต่อไป

(นางสุจิตรา นาคทวิค)

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(นายสัถยชัย นาคะพันธ์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

(นางสาวปัทมพันธ์ อนันตาพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

มิติ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้โรงพยาบาลมีกำลังคนเพียงพอ (Workforce Capacity) และมีความสามารถที่เหมาะสม (Workforce Capability)	กิจกรรม 1. วิเคราะห์ภาระงานและกำลังคนที่เหมาะสมโดยเริ่มจากหน่วยงานนำร่อง 2. บริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลังและช่วงอายุงาน ให้มีสัดส่วนของคนในช่วงอายุงานที่ต่างกันอย่างเหมาะสม 3. จัดหาทุนเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อกลับมามีงานในท้องถิ่นของตนเอง 4. การสนับสนุนให้แพทย์รับทุนไปเรียนต่อในสาขาเวชศาสตร์ครอบครัวเพื่อดูแลงานด้านปฐมภูมิ และงานทุติยภูมิ ตติยภูมิในสาขาที่โรงพยาบาลยังขาดแคลน 5. มีการปรับระบบงานให้มีความยืดหยุ่น โดยโรงพยาบาลสามารถเกลี่ยอัตรากำลังคน เกลี่ยงานภายในแต่ละหน่วยงาน	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่มีชั่วโมงการทำงาน ไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละของหน่วยงานในกลุ่มการพยาบาล มีProductivity 90-120 ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตราจ้างตามกรอบ (FTE 80%)	ร้อยละ 100 ร้อยละ 80 ร้อยละ 100	1. คณะกรรมการ HR 2. กลุ่มภารกิจด้าน การพยาบาล 3. หัวหน้ากลุ่มภารกิจ
	2. เพื่อให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในงานและตาม Career Path	1. วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะที่จำเป็น และตามนโยบายของโรงพยาบาล 2. หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะของหน่วยงาน และตาม Career Path 3. กำกับ ควบคุม ติดตาม ผ่านการประเมินผลตามตัวชี้วัด ปีละ 2 ครั้ง และสรุปผลเพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะที่จำเป็น ร้อยละของหัวหน้างานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริหาร	ร้อยละ 80 ร้อยละ 100	คณะกรรมการ HR / หัวหน้ากลุ่มภารกิจ
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ 1. ผู้บริหารมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. มีการพัฒนาฐานข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความทันสมัย สามารถนำมาวิเคราะห์ได้	ร้อยละการจัดการจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าหน้าที่ ร้อยละการบันทึกข้อมูลของผู้ที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	HRM HRD

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

มิติ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล รายบุคคลในโรงพยาบาล	1 ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและรายหน่วยงาน 2 ประชุมผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล แผนการดำเนินงาน 3 ประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล ทุก 6 เดือน 4. มีการพิจารณาความดีความชอบให้บุคคล โดยให้นำข้อมูลจากตัวชี้วัด ระดับหน่วยงาน/ระดับโรงพยาบาล และความเสียหายที่เกิดขึ้นมาประเมินผล การปฏิบัติงาน นำผลการประเมินในส่วนที่ยังบกพร่องไปปรับปรุง แผนพัฒนาทรัพยากร 5 วิเคราะห์ผลการประเมิน 6 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละของหน่วยงานที่มีระบบการประเมินผลที่ต้องสนองแบบ Positive Feedback กับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละของบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	คณะกรรมการ HR และผู้ที่เกี่ยวข้อง
	2. เพื่อบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และธำรงรักษา กำลังคนที่มีคุณภาพไว้	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	มากกว่า 80	คณะกรรมการ HR
4. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	1. มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง 2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละบุคลากรรพ.ได้รับทราบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	มากกว่า 80 0	คณะกรรมการ HR และผู้ที่เกี่ยวข้อง คณะก.ก. HR/นิติกร

Handwritten signature

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

มิติ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
5. คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	1. เพื่อพัฒนาระบบการสร้าง ความผูกพันบุคลากร	1. ทบทวนและออกแบบการสำรวจความผูกพันบุคลากร ด้วยเครื่องมือ EMO-meter 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของกำลังคนตามช่วงอายุงาน 3. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรตามช่วงอายุงาน และแยกตาม กลุ่มวิชาชีพ 4. ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน 5. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอผู้บริหาร ปีละ 1 ครั้ง 6. การสร้างความผูกพันให้เกิดในบุคลากรช่วงอายุงาน 1-5 ปี เพื่อลดการ สูญเสียบุคลากรในระดับอายุงาน 5-10 ปีในอนาคต แก้ปัญหาสถานการณ์ใน บางแผนกที่มีจำนวนบุคลากรอายุน้อย 1-5 ปี ประสบการณ์ในการ ทำงานน้อยอยู่เกือบครึ่งทีม แต่บุคลากรที่มีช่วงอายุงาน 5-10 ปีที่มีความ เชี่ยวชาญมากกว่ากลับมีอยู่น้อยโดยเฉพาะในแผนกสำคัญ เกิดความเสียหายใน การดูแลผู้ป่วย	ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบประเมิน ความผูกพัน ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับความ ผูกพัน 4-5	ร้อยละ 100 ร้อยละ 65	คณะกรรมการ HR

Handwritten signature

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

มิติ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	2. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบโปรแกรมการตรวจสุขภาพให้เหมาะสมกับกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มเสี่ยง 2. ดำเนินการตรวจสุขภาพตามกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มเสี่ยงให้ได้ตามแผน 3. วางแผนและดำเนินการสำรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการทำงาน ปีละ 1 ครั้ง 4. ทบทวนแนวทางการดูแลบุคลากรที่เจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน 5. จัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรตามกลุ่มอายุและความเสี่ยงด้านสุขภาพ 6. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างปลอดภัย 	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ</p> <p>จำนวนอุบัติเหตุของบุคลากรที่ป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่เจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงานได้รับการดูแลที่เหมาะสม</p> <p>ร้อยละของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นจุดเสี่ยง ได้รับการแก้ไข</p>	<p>ร้อยละ 100</p> <p>0 ครั้ง</p> <p>ร้อยละ 100</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม 2. กลุ่มภารกิจด้านกายภาพบำบัด 3. กลุ่มงานสุขภาพศึกษา 4. คณะกรรมการ ENV 6. คณะกรรมการ HR


(นางสุจิตรา นาคทวิค)

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดทำแผน


(นายสัตย์ชัย นาคะพงษ์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
ผู้เห็นชอบ


(นางสาวปัทมพันธ์ อนันตาทพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนพรเชษฐอุดมศักดิ์
ผู้อนุมัติแผน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
ตามประกาศโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการ
สุขภาพ

วัน/เดือน/ปี : ๗ มีนาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ : แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. บันทึกข้อความโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ เรื่องขออนุมัติแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒. แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

Link ภายนอก

.....

หมายเหตุ :

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

นางสุจิตรา นาคทกวีก

(นางสุจิตรา นาคทกวีก)

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

นายสัตย์ชัย นาคพันธ์ุ์

(นายสัตย์ชัย นาคพันธ์ุ์)

ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

นายชาญทงศ์ กองสวัสดิ์

(นายชาญทงศ์ กองสวัสดิ์)

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๗ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕