

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2566

มิติ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. เพื่อให้โรงพยาบาลมีกำลังคนเพียงพอ (Workforce Capacity) และมีความสามารถที่เหมาะสม (Workforce Capability)	<ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ภาระงานและกำลังคนที่เหมาะสมโดยเริ่มจากหน่วยงานนำร่อง บริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลังและช่วงอายุงาน ให้มีสัดส่วนของคนในช่วงอายุงานที่ต่างกันอย่างเหมาะสม จัดหาทุนเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียนในพื้นที่เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อกลับมาทำงานในท้องถิ่นของตนเอง การสนับสนุนให้แพทย์รับทุนไปเรียนต่อในสาขาเวชศาสตร์ครอบครัวเพื่อดูแลงานด้านปฐมภูมิ และงานทุติยภูมิ ตติยภูมิในสาขาที่โรงพยาบาลยังขาดแคลน มีการปรับระบบงานให้มีความยืดหยุ่น โดยโรงพยาบาลสามารถเกลี่ยอัตรากำลังคน เคลื่อนย้ายงานในแต่ละหน่วยงาน 	<p>ร้อยละของหน่วยงานที่มีชั่วโมงการทำงาน ไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p> <p>ร้อยละของหน่วยงานในกลุ่มการพยาบาล มี Productivity 90-120</p> <p>ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตรากำลังตามกรอบ (FTE 80%)</p>	<p>ร้อยละ 50</p> <p>ร้อยละ 80</p> <p>ร้อยละ 80</p>	<ol style="list-style-type: none"> คณะกรรมการ HR กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มภารกิจ
	2. เพื่อให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในงาน และตาม Career Path	<ol style="list-style-type: none"> วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะที่จำเป็น และตามนโยบายของโรงพยาบาล หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะของหน่วยงาน และตาม Career Path กำกับ ควบคุม ติดตาม ผ่านการประเมินผลตามตัวชี้วัด ปีละ 2 ครั้ง และสรุปผลเพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป 	ร้อยละของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่ายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริหาร	5 คน	คณะกรรมการ HR / หัวหน้ากลุ่มภารกิจ
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. มีการพัฒนาฐานข้อมูลอัตรากำลังที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สะดวกแก่การค้นหา	ร้อยละการจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าหน้าที่	ร้อยละ 100	HRM
		2. มีการพัฒนาฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สามารถนำมาวิเคราะห์ได้	ร้อยละการบันทึกข้อมูลของผู้ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	HRD

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2566

มิติ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลในโรงพยาบาล	1 ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและรายหน่วยงาน 2 ประชุมผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติการรายบุคคลร่วมกันกำหนดเป้าหมาย จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล แผนการดำเนินงาน 3 ประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล ทุก 6 เดือน 4. มีการพิจารณาความดีความชอบให้บุคคล โดยการนำข้อมูลจากตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/ระดับโรงพยาบาล และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นมาประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินในส่วนที่ยังบกพร่องไปปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากร 5 วิเคราะห์ผลการประเมิน 6 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	คณะกรรมการ HR และผู้ที่เกี่ยวข้อง
	2. เพื่อบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรรพ.ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	มากกว่า 80	คณะกรรมการ HR
4. ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	1. มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	ร้อยละบุคลากรรพ.ได้รับทราบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100	คณะกรรมการ HR และผู้ที่เกี่ยวข้อง
		2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	0	คณะกก. HR/นิติกร

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2566

มิติ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. เพื่อพัฒนาระบบการสร้าง ความผูกพันบุคลากร	1. ทบทวนและออกแบบการสำรวจความผูกพันบุคลากร ด้วยเครื่องมือ EMO-meter 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของกำลังคนตามช่วงอายุงาน 3. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรตามช่วงอายุงาน และแยกตามกลุ่มวิชาชีพ 4. ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน 5. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอผู้บริหาร ปีละ 1 ครั้ง 6. การสร้างความผูกพันให้เกิดในบุคลากรช่วงอายุงาน 1-5 ปี เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรในระดับอายุงาน 5-10 ปีในอนาคต แก้ปัญหาสถานการณ์ในบางแผนกที่มีจำนวนบุคลากรอายุงานน้อย 1-5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยอยู่เกือบครึ่งทีม แต่บุคลากรที่มีช่วงอายุงาน 5-10 ปีที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่ากลับมีอยู่น้อยโดยเฉพาะในแผนกสำคัญ เกิดความเสี่ยงในการดูแลผู้ป่วย	ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบประเมิน ความผูกพัน ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับความ ผูกพัน 4-5	ร้อยละ 80 ร้อยละ 60	คณะกรรมการ HR

แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2566

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/กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรตามกลุ่มอายุและความเสี่ยงด้านสุขภาพ 6. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการใช้สุขภาพดี และทำงานอย่างปลอดภัย 	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ</p> <p>จำนวนการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่บาดเจ็บจากการปฏิบัติงานได้รับการดูแลที่เหมาะสม</p> <p>ร้อยละของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นจุดเสี่ยง ได้รับการแก้ไข</p>	<p>ร้อยละ 80</p> <p>0 ครั้ง</p> <p>ร้อยละ 100</p> <p>ร้อยละ 100</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม 2.กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล 3.กลุ่มงานสุขศึกษา 4.คณะกรรมการ ENV 6.คณะกรรมการ HR



(นายสัญญาชัย นาคะพันธ์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ



(นางสาวปัทมพันธ์ อนันดาพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์