

แผนงาน : People Excellence (ด้านบุคลากรเป็นเลิศ)

โครงการ : ๒ โครงการ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของโรงพยาบาลจนที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

โครงการที่ ๑ : การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๑ : ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพของเขตสุขภาพตามที่กำหนด	รอบ ๖ เดือน : ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๖	ทีม HR	๑. การกำหนดแนวทางการวางแผนกำลังคน	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR หน.กลุ่มงาน กทบ.	๑. ประชุมวางแผนการกำหนดกรอบ และแผนการดำเนินงานวางแผนกำลังคน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕	ทีม HR
						๒. ถ่ายทอดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕	ทีม HR
						๓. วิเคราะห์อัตรากำลังเพิ่ม / ลด / ย้ายงาน ล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับ Service Plan	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕	หัวหน้างาน
						๔. พิจารณาการเพิ่ม/ลด / ย้ายงานของอัตรากำลังคน ให้สอดคล้องกับนโยบาย Service Plan และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพิจารณาแผน	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕	ทีม HR
						๕. ประกาศใช้แผนการวางแผนอัตรากำลังคน	ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖	ทีม กบ.

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒. การจัดทำระบบ/วิธีการบริหารจัดการทรัพยากร ตั้งแต่สรรหาให้เป็นไปตามนโยบาย/แผน	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR งาน การ เจ้าหน้าที่	๑. นำแผนอัตรากำลังคนที่ประกาศมา กำหนดวิธีการ สรรหาบุคลากร	ตามแผน ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR
						๒. กำหนดนโยบาย/แนวทางการจ้าง/โยกย้าย บุคลากรแต่ละประเภท	ภายใน พฤษภาคม ๒๕๖๕	ทีม HR
						๓. ประกาศการจ้าง / โยกย้ายบุคลากร ภายในเวลาที่กำหนดตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐	งานเจ้าหน้าที่
			๓. การกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR งาน การ เจ้าหน้าที่	๑. บันทึกข้อความรายงานการดำเนินงาน แก่ทีม HR	ทุกเดือน	งานเจ้าหน้าที่
						๑. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุม กกบ.เพื่อทราบ	ทุกเดือนที่มี การเพิ่ม/ลด/ โยกย้าย บุคลากร	ทีม HR
LAG ๒ : บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ รับการพัฒนา	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ทีม HR	๑. การวางแผน และกำหนดแนวทางการบริหารงบประมาณ เกี่ยวกับการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR หน.กลุ่มงาน กกบ.	๑. ประชุมวางแผนงบประมาณ การดำเนินการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	ทีม HR
						๒. ถ่ายทอดนโยบายด้านการพัฒนา กำลังคน	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	ทีม HR

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
						๓. จัดทำแผนงบประมาณด้านการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	หัวหน้างาน
						๔. พิจารณาแผนงบประมาณการพัฒนา กำลังคน	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕	ทีม HR
						๕. ขออนุมัติวงเงินงบประมาณดำเนินการ ตามแผนการพัฒนาศูนย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ภายในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ทีม กบ.
			๒. การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ (ประกอบด้วย แผนการ อบรม / สัมมนา / อบรม ระยะสั้น)	ร้อยละ ๑๐๐	หน.กลุ่มงาน/ ผู้รับผิดชอบ โครงการ / ทีม HR	๑. กลุ่มงาน/งาน ดำเนินการเบิกจ่ายตาม แผนพัฒนาศูนย์ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
						๒. รายงานผลการดำเนินงานและ ค่าใช้จ่ายงบประมาณตามแผนแก่ทีม HR ภายใน ๑ เดือน	ร้อยละ ๑๐๐	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
						๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะตามแผน ครบถ้วน ตามเวลาที่ กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มงาน / ทีม HR
						๔. การใช้จ่ายงบพัฒนาศูนย์ เป็นไป ตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มงาน / ทีม HR
			๓. การกำกับ ติดตาม และรายงานผลการ ดำเนินการตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR	๑. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน/ งบประมาณ เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน ต่อทีม กกบ. / เวทีนำเสนอผลการ ดำเนินงานประจำเดือน	ทุกเดือน	ทีม HR

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๓ : บุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมิน ความสุขของคนทำงาน (Happinometer)	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมิน ความสุข บุคลากร กระทรวง สาธารณสุข (Happinometer)	ทีม HR	๑. ระดับคะแนนประเมิน เฉลี่ยผลรวมทุกด้าน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ทีม HR	๑. ประชุมวางแผนการกำหนดนโยบาย ดำเนินการส่งเสริมความสุขแก่คนทำงาน	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ทีม HR
						๒. ถ่ายทอดนโยบายการส่งเสริม/การ สร้างความสุขแก่คนทำงาน	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	ทีม HR
			๒. กลุ่มงาน / งาน นำ นโยบายถ่ายทอดสู่การ ปฏิบัติ	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR หัวหน้ากลุ่ม งาน/งาน	๑. กลุ่มงาน/งาน นำข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น / ประเด็นที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อ ความสุขบุคลากรมาวิเคราะห์และ ดำเนินการตามบริบทของกลุ่มงาน	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕	หัวหน้ากลุ่มงาน/ งาน

โครงการที่ ๒ : การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๑ :การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๙๐	ทีม HR	๑. การจัดทำแผนงาน / โครงการ / แผนงบประมาณ ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ทีม HR	๑. กลุ่มงาน / งาน จัดทำแผนบุคลากร และส่งให้ทีม HR	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน
						๒. ทีม HR พิจารณาแผนที่ได้รับจากกลุ่มงาน/งาน และรวบรวมแผนงาน / โครงการ วงเงินงบประมาณทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนองานยุทธศาสตร์	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	ทีม HR
						๓. งานยุทธศาสตร์ส่งแผนที่ได้รับการอนุมัติคือให้ทีม HR	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕	งานยุทธศาสตร์
						๔. ทีม HR ประกาศแจ้งเวียนหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติตามแผนการบริการจัดการแผนงาน/โครงการ	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕	ทีม HR
			๒. การกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และงบประมาณ	ร้อยละ ๙๐	ทีม HR	๑. หน่วยงานส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ต่อทีม HR	ทุกไตรมาส	ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
						๒. ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และสรุปงบประมาณ นำรายงานในที่ประชุมสรุปแผนงาน/โครงการ	ทุกไตรมาส	ทีม HR

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
						๓. วิเคราะห์และพิจารณาขยายระยะเวลา ตัด เพิ่ม โครงการในที่ประชุมสรุป แผนงาน/โครงการ	ทุกไตรมาส	ทีม HR
			๓. ผลสัมฤทธิ์ของ บุคลากร/หน่วยงาน ที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะตามแผน	หน่วยงานละ ๑ เรื่อง	หัวหน้า กลุ่มงาน / งาน	๑. งาน/กลุ่มงาน นำความรู้และทักษะที่ ได้รับการพัฒนาจากภายในและภายนอก องค์กรมาพัฒนาตนเอง/พัฒนางาน	ร้อยละ ๗๐	บุคลากรใน หน่วยงาน
						๒. เกิดนวัตกรรมในหน่วยงาน	มากกว่า ๑ เรื่อง : กลุ่มงาน	หัวหน้ากลุ่มงาน

รอบ ๑๒เดือน : ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกิน ร้อยละ ๔

ที่	หน่วยงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภทการสูญเสียบุคลากร (จำนวน)					วิธีการทดแทน (จำนวน)		
				เกษียณ	ลาออก	ปลดออก	ไล่ออก	ย้าย	บรรจุใหม่	รับโอน	ช่วยราชการ
๑	กลุ่มงานการพยาบาล	นายรุ่งฤทธิ์ เมืองมูล	พนักงานแปล	๑					๑		
๒	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	นายสาเกษรา นนท์ศรี	พนักงานเก็บเงิน	๑					-		
๓	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	นายสว่าง ใจเขียว	พนักงานบริการ	๑					๑		
รวม				๓	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐

แผนการสรรหาบุคลากรเพิ่ม

[illegible]

LAG ๒ : บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

เป้าหมาย : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

โครงการที่ดำเนินการ										
ที่	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	วงเงิน	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	สรุปผลการประชุม		หมายเหตุ (อธิบาย)	แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงาน
						บรรลุวัตถุประสงค์	ไม่บรรลุวัตถุประสงค์			
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้า งานโรงพยาบาลจุฬ	๒๔	๕๒,๘๐๐	๕๒,๘๐๐	๐	✓			เงินบำรุง	กลุ่มงาน ประกันฯ
๔	อบรมความปลอดภัย ๑.๑. อบรมอัคคีภัย ๑.๒. อบรมด้านสารเคมี ๑.๓ อบรมความปลอดภัยใน การทำงาน	๒ วัน วันที่ ๑ จำนวน ๒๐ คน วันที่ ๒ จำนวน๖๐ คน	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๐	✓			ENV	กลุ่ม บริหารงาน ทั่วไป
๕	ร่วมเวทีนำเสนอผลงานคุณภาพ ภายนอก				๐			ดำเนินงาน ในไตรมาส ๔	HA	ศูนย์คุณภาพ
	- HACC-CRH	๑ ครั้ง	๑๐,๐๐๐.๐๐	๐	๑๐,๐๐๐					
	- HACC-CMU	๑ ครั้ง	๑๐,๐๐๐.๐๐	๐	๑๐,๐๐๐					
	- HA Regional Forum	๑ ครั้ง	๑๕,๐๐๐.๐๐	๐	๑๕,๐๐๐					
๒๕	เข้าร่วมโครงการ THIP ๒๕๖๐	เพื่อ เปรียบเทียบ ตัวชี้วัดระดับ โรงพยาบาล	๑๔,๖๐๐	๐	๑๔,๖๐๐			ดำเนินงาน ในไตรมาส ๔	HA	ศูนย์คุณภาพ

ที่	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	วงเงิน	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	สรุปผลการประชุม		หมายเหตุ (อธิบาย)	แหล่ง งบประมาณ	หน่วยงาน
						บรรลุวัตถุประสงค์	ไม่บรรลุวัตถุประสงค์			
๖	อบรม CPR/ซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่	๒๐๐ คน	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๐	✓			เงินบำรุง	กลุ่มการฯ
รวมเป็นเงิน			๑๔๖,๙๐๐	๙๗,๓๐๐	๔๙,๖๐๐					

LAG ๓ : บุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)

คะแนนความพึงพอใจ

งบประมาณ

๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๓.๗

คิดเป็นร้อยละ

๗๔

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๓.๗

คิดเป็นร้อยละ

๗๔

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

แผนทีมงาน/หน่วยงานในการนำสรุปการประเมินความพึงพอใจไปดำเนินการพัฒนา

หน่วยงาน/ทีม	ชื่อเรื่อง	ที่มา	เป้าหมาย
คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล	กิจกรรม ชมรม Hand Made	จากการสำรวจ Happynometer พบว่าเจ้าหน้าที่มีภาวะความเครียดจากการทำงาน	ไม่เกิน ๒๐ คน
	กิจกรรม ชมรมกีฬา ออกกำลังกาย	จากการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เจ้าหน้าที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรค	ไม่เกิน ๓๐ คน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ลดภาวะความเครียด และใช้ศิลปะ ในการบำบัดคลายเครียดเจ้าหน้าที่ เกิดความสามัคคีในการประกอบ กิจกรรมและการทำงาน
เจ้าหน้าที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงไม่เกิดการ เจ็บป่วย และเจ้าหน้าที่กลุ่มป่วย สามารถควบคุมโรคได้ดี

เป้าหมาย : ร้อยละการบริหารจัดการแผนงาน/โครงการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๙๐

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวน(คน)	กลุ่มงาน/งาน	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	ชื่อผู้อบรม	เหตุผลประกอบการส่งอบรมระยะสั้น	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	พยาบาลเวชปฏิบัติฯ	๒	กลุ่มการพยาบาล	ค่าเดินทาง+ค่าที่พัก	อยู่ระหว่างคัดเลือก	เพื่อเพิ่มศักยภาพในการรองรับการให้บริการผู้ป่วย	๘๐,๐๐๐	๔ เดือน
๒	การบริหารทางการพยาบาล	๒	กลุ่มการพยาบาล	ค่าเดินทาง+ค่าที่พัก+ค่าลงทะเบียน	อยู่ระหว่างคัดเลือก	เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	๔๐,๐๐๐	๔ เดือน
๓	ผู้บริหารระดับต้น/กลาง	๑	หัวหน้ากลุ่มงาน	ค่าเดินทาง+ค่าที่พัก+ค่าลงทะเบียน	อยู่ระหว่างคัดเลือก	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	๔๐,๐๐๐	๑ เดือน
๔	การพยาบาลผู้สูงอายุ	๑	กลุ่มการพยาบาล	ค่าเดินทาง+ค่าที่พัก+ค่าลงทะเบียน	อยู่ระหว่างคัดเลือก	เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	๖๐,๐๐๐	๔ เดือน
๕	พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่เป็น EMT-B	๔	เจ้าหน้าที่กลุ่มการฯ งานแปลและ พชร.	ค่าเดินทาง+ค่าที่พัก+ค่าลงทะเบียน	อยู่ระหว่างคัดเลือก	เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ป่วย	๓๒,๐๐๐	๑ เดือน
รวม							๒๕๒,๐๐๐	