

แผนพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลจุน

ปี พ.ศ.2565

สรุปค่าใช้จ่ายโครงการ People Excellence ปี 2565			
โครงการ / LAG	ด้าน		วงเงิน
โครงการที่ 1 (LAG1)	แผนการจ้าง/ทดแทนบุคลากร		0
	แผนการจ้างเหมา		0
โครงการที่ 1 (LAG2)	แผนการอบรม/พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่		115,300
โครงการที่ 1 (LAG3)	แผน Happy Work Life Index		0
โครงการที่ 2 (LAG1)	แผนการอบรม/อบรมระยะสั้น		212,000
รวมทั้งสิ้น			327,300

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๑ :การบริหารจัดการ แผนงาน/โครงการ ตาม แผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๙๐	ทีม HR	๑. การจัดทำแผนงาน / โครงการ / แผนงบประมาณ ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	หัวหน้ากลุ่ม งาน/งาน ทีม HR	๑. กลุ่มงาน / งาน จัดทำแผนบุคลากร และ ส่งให้ทีม HR	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ หัวหน้ากลุ่มงาน/ งาน
						๒. ทีม HR พิจารณาแผนที่ได้รับจากกลุ่ม งาน/งาน และรวบรวมแผนงาน / โครงการ วงเงินงบประมาณทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณา แล้วเสนองานยุทธศาสตร์	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ทีม HR
						๓. งานยุทธศาสตร์ส่งแผนที่ได้รับการอนุมัติ คือให้ทีม HR	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔	งานยุทธศาสตร์
						๔. ทีม HR ประกาศแจ้งเวียนหน่วยงาน รับทราบและถือปฏิบัติตามแผนการบริการ จัดการแผนงาน/โครงการ	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔	ทีม HR
			๒. การกำกับ ติดตาม การ ดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ และงบประมาณ	ร้อยละ ๙๐	ทีม HR	๑. หน่วยงานส่งรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ ต่อทีม HR	ทุกไตรมาส	ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ
						๒. ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ และสรุปประมาณ นำรายงานในที่ประชุมสรุปแผนงาน/โครงการ	ทุกไตรมาส	ทีม HR
						๓. วิเคราะห์และพิจารณาขยายระยะเวลา ตัด เพิ่ม โครงการในที่ประชุมสรุปแผนงาน/ โครงการ	ทุกไตรมาส	ทีม HR
						๑. งาน/กลุ่มงาน นำความรู้และทักษะที่ ได้รับการพัฒนาจากภายในและภายนอก องค์กรมาพัฒนาตนเอง/พัฒนางาน	ร้อยละ ๙๐	บุคลากรใน หน่วยงาน
			๓. ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร/ หน่วยงาน ที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะ ตามแผน	หน่วยงานละ ๑ เรื่อง	หัวหน้า กลุ่มงาน / งาน	๒. เกิดนวัตกรรมในหน่วยงาน	มากกว่า ๑ เรื่อง : กลุ่มงาน	หัวหน้ากลุ่มงาน

แผนงาน : People Excellence (ด้านบุคลากรเป็นเลิศ)

โครงการ : ๒ โครงการ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

โครงการที่ ๑ : การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๑ : ระดับความเข้าใจ ในการวางแผนกำลังคนด้าน สุขภาพของเขตสุขภาพ ตามที่กำหนด	รอบ ๖ เดือน : ตำแหน่งว่าง คงเหลือไม่เกินร้อยละ ๖	ทีม HR	๑. การกำหนดแนวทางการ วางแผนกำลังคน	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR หน.กลุ่มงาน กทบ.	๑. ประชุมวางแผนการกำหนดกรอบ และ แผนการดำเนินงานวางแผนกำลังคน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ทีม HR
	รอบ ๑๒ เดือน : ตำแหน่งว่าง คงเหลือไม่เกิน ร้อยละ ๔					๒. ถ่ายทอดนโยบายด้านการวางแผนอัตรา กำลังคน	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ทีม HR
						๓. วิเคราะห์อัตรากำลังเพิ่ม / ลด / ย้ายงาน ล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมให้สอดคล้อง กับ Service Plan	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	หัวหน้างาน
						๔. พิจารณาการเพิ่ม/ลด / ย้ายงานของอัตรา กำลังคน ให้สอดคล้องกับนโยบาย Service Plan และนำเข้าเสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารพิจารณาแผน	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔	ทีม HR
						๕. ประกาศใช้แผนการวางแผนอัตรากำลังคน	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๑	ทีม กบ.
			๒. การจัดทำระบบ/วิธีการ บริหารจัดการทรัพยากร ตั้งแต่สรรหาให้เป็นไปตาม นโยบาย/แผน	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR งานการ เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่	๑. นำแผนอัตรากำลังคนสู่ประกาศมา กำหนดวิธีการ สรรหาบุคลากร	ตามแผน ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๒ : บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ทีม HR	๑. การวางแผน และกำหนดแนวทางการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR หน.กลุ่มงาน กกบ.	๒. กำหนดนโยบาย/แนวทางการจ้าง/โยกย้าย บุคลากรแต่ละประเภท	ภายใน พฤศจิกายน ๒๕๖๔	ทีม HR
						๓. ประกาศการจ้าง / โยกย้ายบุคลากรภายในเวลาที่กำหนดตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐	งานการเจ้าหน้าที่
						๑. บันทึกข้อความรายงานการดำเนินงานแก่ทีม HR	ทุกเดือน	งานการเจ้าหน้าที่
						๑. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุม กกบ.เพื่อทราบ	ทุกเดือนที่มีการเพิ่ม/ลด/โยกย้ายบุคลากร	ทีม HR
						๑. ประชุมวางแผนงบประมาณ การดำเนินการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ทีม HR
						๒. ถ่ายทอดนโยบายด้านการพัฒนากำลังคน	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ทีม HR
						๓. จัดทำแผนงบประมาณด้านการพัฒนา	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	หัวหน้างาน
						กำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔	ทีม HR
						๔. พิจารณาแผนงบประมาณการพัฒนา	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔	ทีม กบ.
						๕. ขออนุมัติวงเงินงบประมาณดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ภายในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๔	ทีม กบ.
			๒. การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	ร้อยละ ๑๐๐	หน.กลุ่มงาน/ผู้รับผิดชอบ	๑. กลุ่มงาน/งาน ดำเนินการเบิกจ่ายตามแผนพัฒนาบุคลากรตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	ผู้รับผิดชอบโครงการ

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๓ : บุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุข บุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)	ทีม HR	(ประกอบด้วย แผนการอบรม / สัมมนา / อบรมระยะสั้น)		โครงการ / ทีม HR	๒. รายงานผลการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายงบประมาณแผนแม่บททีม HR ภายใน ๑ เดือน	ร้อยละ ๑๐๐	ผู้รับผิดชอบโครงการ
						๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามแผน ครบถ้วน ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มงาน / ทีม HR
						๔. การใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร เป็นไปตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มงาน / ทีม HR
			๓. การกำกับ ติดตาม และ รายงานผลการดำเนินการตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR	๑. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน/งบประมาณ เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน ต่อทีม กทบ. / เวทีนำเสนอผลการดำเนินงานประจำเดือน	ทุกเดือน	ทีม HR
			๑. ระดับคะแนนประเมินเฉลี่ยผลรวมทุกด้าน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ทีม HR	๑. ประชุมวางแผนการกำหนดนโยบายดำเนินการส่งเสริมความสุขแก่คนทำงาน	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ทีม HR
			๒. กลุ่มงาน / งาน นำนโยบายถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ ๑๐๐	ทีม HR หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน	๒. ถ่ายทอดนโยบายการส่งเสริม/การสร้างความสุขแก่คนทำงาน	ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	ทีม HR
						๑. กลุ่มงาน/งาน นำข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น / ประเด็นที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความสุขบุคลากรมาวิเคราะห์และดำเนินการตามบริบทของกลุ่มงาน	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔	หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน

โครงการที่ ๒ : การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล

Lag Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Measure	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	Lead Activities	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
LAG ๑ :การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๙๐	ทีม HR	๑. การจัดทำแผนงาน / โครงการ / แผนงบประมาณตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ทีม HR	๑. กลุ่มงาน / งาน จัดทำแผนบุคลากร และส่งให้ทีม HR	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๔	หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน
						๒. ทีม HR พิจารณาแผนที่ได้รับจากกลุ่มงาน/งาน และรวบรวมแผนงาน / โครงการวงเงินงบประมาณทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนองานยุทธศาสตร์		
						๓. งานยุทธศาสตร์ส่งแผนที่ได้รับการอนุมัติคือให้ทีม HR		
						๔. ทีม HR ประกาศแจ้งเวียนหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติตามแผนการบริการจัดการแผนงาน/โครงการ		
			๒. การกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และงบประมาณ	ร้อยละ ๙๐	ทีม HR	๑. หน่วยงานส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ต่อทีม HR	ทุกไตรมาส	ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
						๒. ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และสรุปงบประมาณนำรายงานในที่ประชุมสรุปแผนงาน/โครงการ		
						๓. วิเคราะห์และพิจารณาขยายระยะเวลา ดัดเพิ่ม โครงการในที่ประชุมสรุปแผนงาน/โครงการ		
			๓. ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร/หน่วยงาน ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามแผน	หน่วยงานและ ๑ เรื่อง	หัวหน้ากลุ่มงาน / งาน	๑. งาน/กลุ่มงาน นำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาจากภายในและภายนอกองค์กรมาพัฒนาตนเอง/พัฒนางาน	ร้อยละ ๙๐	บุคลากรในหน่วยงาน
						๒. เกิดนวัตกรรมในงาน		
						มากกว่า ๑ เรื่อง : กลุ่มงาน		หัวหน้ากลุ่มงาน

เป้าหมาย : รอบ ๖ เดือน : ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๖

รอบ ๑๒ เดือน : ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกิน ร้อยละ ๕

แผนการสรรหาบุคลากรเพิ่ม

๑ ไม่มีแผนการจ้างงานเพิ่ม

LAG ๒ : บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

เป้าหมาย : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

โครงการที่ดำเนินการ									
ที่	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	วงเงิน	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	สรุปผลการประชุม		หมายเหตุ (อธิบาย)	แหล่ง งบประมาณ
						บรรลุวัตถุประสงค์	ไม่บรรลุวัตถุประสงค์		
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภออุบล	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐	๑๐,๘๐๐			อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มงานประกันฯ
๑	โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ หลักสูตรจากพี่เลี้ยง	๓๐	๓,๐๐๐	๐	๓,๐๐๐			ดำเนินการในไตรมาส ๔	บริหาร
๔	อบรมความปลอดภัย ๑.๑. อบรมอัคคีภัย ๑.๒. อบรมด้านสารเคมี ๑.๓. อบรมความปลอดภัยในการทำงาน	๒ วัน วันที่ ๑ จำนวน ๒๐ คน วันที่ ๒ จำนวน ๖๐ คน	๓๒,๔๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๒,๔๐๐	✓		ผู้เข้าร่วมมากกว่าร้อยละ ๘๐	กลุ่มบริหารงานทั่วไป
๕	ร่วมเวทีนำเสนอผลงานคุณภาพภายนอก - HACCC-CRH - HACCC-CMU - HA Regional Forum	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง ๑ ครั้ง	๑๐,๐๐๐.๐๐ ๑๐,๐๐๐.๐๐ ๑๕,๐๐๐.๐๐	๐ ๐ ๐	๐ ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐			ดำเนินการในไตรมาส ๔	ศูนย์คุณภาพ
๒๕	เข้าร่วมโครงการ THIP ๒๕๖๐	เพื่อเปรียบเทียบตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล	๑๔,๖๐๐	๐	๑๔,๖๐๐			ดำเนินการในไตรมาส ๔	ศูนย์คุณภาพ
๖	อบรม CPR/ซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่	๒๐๐ คน	๑๔,๕๐๐	๑๔,๕๐๐	๐	✓		อยู่ระหว่างดำเนินการ	เงินบำรุง กลุ่มการฯ
รวมเป็นเงิน					๑๕,๓๐๐	๒๔,๕๐๐	๘๕,๘๐๐		

LAG ๓ : บุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)

คะแนนความพึงพอใจ

งบประมาณ ๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๔

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๔

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

แผนทีมงาน/หน่วยงานในการนำสรุปการประเมินความพึงพอใจไปดำเนินการพัฒนา

หน่วยงาน/ทีม	ชื่อเรื่อง	ที่มา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล	กิจกรรม ชมรม Hand Made	จากการสำรวจ Happynometer พบว่าเจ้าหน้าที่มีภาวะความเครียดจากการทำงาน	ไม่เกิน ๒๐ คน	ลดภาวะความเครียด และใช้ศิลปะในการบำบัดคลายเครียดเจ้าหน้าที่เกิดความสามัคคีในการประกอบกิจกรรมและการทำงาน
กิจกรรม ชมรมกีฬา ออกกำลังกาย		จากการตรวจสุขภาพประจำปี เจ้าหน้าที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรค	ไม่เกิน ๓๐ คน	เจ้าหน้าที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงไม่เกิดการเจ็บป่วย และเจ้าหน้าที่กลุ่มป่วยสามารถควบคุมโรคได้

LAG ๑ :: การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร

แผนอบรมระยะสั้น

[illegible]